



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA
EDUCACIÓN

Coaching educativo y liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008
“República Argentina”. Trujillo - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Ulloa Vásquez, Silvia del Pilar (ORCID: 0000-0002-8031-6739)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: 0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO-PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi papá, quien desde el cielo cuida cada uno de mis pasos, para caminar con seguridad y firmeza en la vida. Y a mí tierna Mamita por su aliento y apoyo incondicional.

A mi mayor motivo: Mi hija Teresa, a quién dedico este logro importante en mi vida que sirva como ejemplo de superación y de lucha que uno siempre debe ir tras nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

A ti “Virgo” por darme la oportunidad de creer que los sueños se cumplen y por ser quien creyó en mí desde el punto de partida hasta ver casi logrado mi mayor anhelo. Infinitas gracias.

A la Institución Educativa N°80008 “República Argentina” de la ciudad de Trujillo. A su director, docentes y personal administrativo que me facilitaron su tiempo para los instrumentos de investigación que sirvieron para elaborar la presente tesis.

PÁGINA DEL JURADO

PRESIDENTE

Dr. Tello Yance, Filoter

SECRETARIO

Mg. Mendoza Giusti, Rolando

VOCAL

Mg. Villacorta Valencia, Henry

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Ulloa Vásquez, Silvia del Pilar, estudiante del programa de maestría en Administración y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 18137658 con la tesis titulada “Coaching educativo y liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 “República Argentina”. Trujillo - 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas referencias para las consultas.

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 sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar 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 21 de julio del 2019

Br. Ulloa Vásquez, Silvia del Pilar
18137658

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1 Tipo y diseño de la investigación.....	16
2.2 Variables, Operacionalización.....	16
2.3 Población, muestra y muestreo.....	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.5 Método de análisis de datos.....	24
2.6 Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80008 “República Argentina” de Trujillo, 2019.	19
Tabla 2. Distribución de la muestra de docentes de la I. E. N° 80008 “República Argentina” de Trujillo, 2019	19
Tabla 3. Descripción de los niveles de coaching educativo	25
Tabla 4. Niveles de las dimensiones del Coaching Educativo	26
Tabla 5. Descripción de los niveles del liderazgo transformacional	27
Tabla 6. Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional	28
Tabla 7. Correlaciones entre cada dimensión del coaching educativo y el liderazgo transformacional	29
Tabla 8. Correlaciones entre cada las dimensiones del liderazgo transformacional y coaching educativo.	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Descripción de los niveles de coaching educativo.....	25
Figura 2. Niveles de las dimensiones del Coaching Educativo.....	26
Figura 3. Descripción de los niveles del liderazgo transformacional.....	27
Figura 4. Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional	28

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa N° 80008” República Argentina”. Trujillo – 2019 y como objetivos específicos: Identificar el nivel de coaching educativo y Liderazgo transformacional. Determinar la relación entre el coaching educativo y las dimensiones: estimulación intelectual, consideraciones individualizadas, motivación e inspiración, influencia idealizada o carisma del liderazgo transformacional. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las dimensiones: modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediar en situaciones de conflicto del coach educativo. Entre las teorías que fundamentan la investigación, se encuentra la teoría del Liderazgo transformacional de Bass y la teoría de la Psicología humanista. La investigación llevada a cabo es del tipo aplicada, nivel descriptivo no experimental y diseño correlacional transversal. La muestra estuvo conformada por 75 personas entre docentes y administrativos, los cuales fueron evaluados por medio de dos instrumentos el cuestionario de coaching educativo y el cuestionario de liderazgo multifactorial. En el análisis de los resultados se encontró que el 76% de los docentes se ubican en el nivel alto de apreciación del coaching educativo, mientras que en evaluación de la variable liderazgo transformacional, los resultados arrojan un nivel bueno del 97.3%. Al determinar los niveles de correlación entre las dos variables, se aprecia que el coeficiente de Rho Spearman es de $r = 0.543$, con una significancia de 0.000, en una $p < 0.05$, existiendo correlación positiva moderada, lo cual nos permite aceptar la hipótesis afirmativa y concluir en que: Existe relación significativa entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 “República Argentina” de Trujillo, 2019.

Palabras clave: Coaching, Liderazgo, Transformacional, Docentes

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between educational coaching and transformational leadership in the Educational Institution No. 80008 "Argentine Republic". Trujillo - 2019 and as specific objectives: Identify the level of educational coaching and transformational Leadership. Determine the relationship between educational coaching and dimensions: intellectual stimulation, individualized considerations, motivation and inspiration, idealized influence or charisma of transformational leadership. Determine the relationship between transformational leadership and dimensions: cooperative model, participation in the education system and mediate in conflict situations of the educational coach. Among the theories that underlie research, is Bass's transformational leadership theory and the theory of humanistic psychology. The research carried out is of the basic type, non-experimental descriptive level and transversal correlational design. The sample consisted of 75 people between teachers and administrators, who were evaluated through two instruments the educational coaching questionnaire and the multifactorial leadership questionnaire. In the analysis of the results it was found that 76% of teachers are at the high level of appreciation of educational coaching, while in the evaluation of the transformational leadership variable, the results show a good level of 97.3%. When determining the correlation levels between the two variables, it can be seen that the Rho Spearman coefficient is $r = 0.543$, with a significance of 0.000, at a $p < 0.05$, with a moderate positive correlation, which allows us to accept the affirmative hypothesis and conclude that: There is a significant relationship between educational coaching and transformational leadership in the Educational Institution No. 80008 "Argentine Republic" of Trujillo, 2019.

Keywords: Coaching, Leadership, Transformational, Teachers

I. INTRODUCCIÓN

El estudio partió del análisis del problema por la que están atravesando las Instituciones educativas del ámbito local, nacional y mundial, en lo que concierne al coaching educativo y el liderazgo transformacional.

En la actualidad, somos testigos de los cambios vertiginosos por los que están pasando los países en el mundo. Los modelos tradicionales, incluyendo el educativo están quedando desfasados. La educación como responsable de la formación integral del ser humano, requiere hoy más que nunca, de modelos educativos que enseñen a aprender a gerenciar lo aprendido, para que el resultado de sus acciones sea el resultado de un esfuerzo transformador. En otras palabras, se requiere que en las instituciones educativas operen entes que las lideren y las transformen, y aquí recae la función primordial del coaching educativo o líder pedagógico con una amplia y visionaria acción de liderazgo transformacional.

El coaching educativo es una estrategia formativa, una aproximación en forma de estrategia y sistema, orientada a los profesionales del ámbito educativo, que tiene como base la escuela colaborativa orientada al aprendizaje de los estudiantes (Sánchez y Boronat, 2014) y el cual, tiene como mejor herramienta de acción al liderazgo transformacional futuro.

A pesar de estos requerimientos, aún existen serios problemas en los sistemas educativos por la falta de un verdadero liderazgo. Al respecto, UNESCO en un estudio realizado en la región Latinoamericana el grado de satisfacción que sienten los docentes de sus líderes educativos, registrándose en Argentina al 52%, Chile el 56%, Ecuador el 55%, México el 41%, Perú el 55% y Uruguay un 74%, dando a conocer que el apoyo en difíciles situaciones y el buen entendimiento que se ejerce a nivel del colectivo docente genera un clima de satisfacción en el ambiente escolar (UNESCO, 2014).

Poniendo en consideración los resultados anteriores, en el Perú, según informes del Ministerio de Educación, existe dentro de los centros escolares un marcado interés por verificar la buena gestión que se ejerce en las instituciones educativas

como resultado del buen liderazgo que se ejerce a través de una buena y eficaz transformación que influye en los aprendizajes que desarrollan los estudiantes (MINEDU, 2013).

En ese sentido, se considera que la gestión escolar requiere de líderes directivos que permitan generar condiciones adecuadas para los docentes y asegurar los niveles de desarrollo de aprendizajes requeridos.

Por su parte, en la I. E. “República Argentina” de la ciudad de Trujillo, se ha podido apreciar una situación que merece ser estudiarla debido a que en los últimos años ha habido cambios reiterados del personal directivo, el cual ha repercutido en la gestión directivo-administrativa ocasionando la falta de un liderazgo transformacional y la ausencia de una política educativa institucional.

Entre los problemas que se observan se mencionan a los siguientes: No se establece una política educativa de gestión institucional debido a que en los últimos 5 años han cambiado a 4 directores, trayendo consecuencias serias en el clima organizacional de la Institución Educativa. Se ha percibido una fluida comunicación entre los estamentos conformantes de la organización escolar mediante un pertinente desarrollo del flujograma de atención. Las condiciones laborales de los maestros y trabajadores administrativos en general son objeto de observación pues se mantienen al margen de sus derechos establecidos en las normas vigentes. Aún son contados los programas de apoyo a la profesionalización y especialización docente, en el PEI se señala que el 80% de docentes no percibe un pertinente apoyo a las acciones de capacitación de parte de las instancias superiores y de la gestión de la Institución Educativa.

Frente a la situación observada, se propone llevar a cabo la presente investigación en forma objetiva, haciendo uso de la investigación científica para sensibilizar a los docentes a que contribuyan al mejoramiento de la política educativa de la institución y poder llevar a cabo un liderazgo transformador haciendo uso del coaching educativo como estrategia de transformación educativa.

A partir de esta problemática y conocedores de la importancia que cumple el liderazgo dentro de las Instituciones Educativas se decide aplicar la presente investigación. Para ello, se han formulado problemas que serán analizados para encaminar el proceso de la presente investigación. Se formulan a continuación los siguientes problemas:

Problema general:

¿Qué relación existe entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 “República de Argentina”. Trujillo - 2019?

Para darle mayor sostenibilidad a la investigación se han consultado algunos antecedentes desde los contextos internacional, nacional y local, los cuales guarda cierta relación con las variables en estudio. Estos antecedentes o trabajos previos son los siguientes:

A nivel internacional, Rojas (2012), en su estudio: Liderazgo transformacional de directivos de 3 liceos bicentenario y tres de normal regulación de la zona metropolitana de Santiago de Chile, aplica una metodología de trabajo descriptiva cuantitativo no experimental de corte transversal. Su muestra la conforman 28 docentes bicentenarios y 26 docentes regulares. El instrumento aplicado es el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) y los resultados concluyen en lo siguiente: En una primera etapa del estudio se determina que los directivos de los liceos bicentenario poseen un alto grado de liderazgo en contraposición a los directores de los liceos regulares. En un segundo análisis, se muestran diferencias significativas en cada dimensión del liderazgo transformador de los directivos, pues al contrastar la percepción de docentes de ambos liceos, determinan dichas diferencias.

Baraona (2013) en su estudio: Coaching educativo: Estrategia para el desarrollo profesional docente en centros escolares, Chile, utiliza una metodología de investigación descriptiva de enfoque cuantitativo y diseño transversal. Se utiliza a 150 docentes como muestra del estudio y como instrumento el test. Los resultados demostraron que: El potencial que posee el coaching para el mejoramiento de los docentes en su praxis, ya que se centra en las necesidades propias de cada maestro.

Se concluye en que el uso frecuente y dirigido, se pueden desarrollar otras capacidades pedagógicas y mejorar la calidad en su enseñanza, logrando como resultado la mejora de la educación.

Acevedo (2013), en la investigación: Coaching educativo y formación docente en Instituciones Educativas de Fe y Alegría, Nueva América y Nueva Venezuela. Presenta una investigación descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 10 directivos y 63 docentes que respondieron a un cuestionario estructurado por 54 ítems. Los resultados a los que llegó fueron los siguientes: Los docentes de la muestra registran muy altas cualidades propias de un coaching educativo y presentan alta manifestación de competencias básicas, genéricas y específicas, lo que ha permitido que mejoren su práctica pedagógica. Se registra además un coeficiente de 0.431, existiendo una relación positiva, moderada y significativa entre cada una de las variables.

A nivel nacional, Martínez (2013) en su trabajo de investigación: Relación del liderazgo transformacional y gestión educativa en una institución educativa del distrito de Santiago de Surco. Utiliza una metodología científica del tipo descriptivo cuantitativo con diseño correlacional. La muestra está conformada por 20 docentes y los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios. Llega a las siguientes conclusiones: Los docentes encuestados identifican las características que poseen un líder transformacional, determinándose que tres características del liderazgo transformacional son atribuidas al director, lo cual facilitaría las relaciones institucionales, y el buen clima organizacional concerniente a la buena motivación, influencia y estimulación docente.

Párraga y Bartolo (2014) en su trabajo de tesis: El liderazgo transformacional del director y desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas de la Red 18-Ate. La metodología sustentada es no experimental transversal – correlacional de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, con una muestra de 165 docentes, los instrumentos aplicados fueron el cuestionario. Los resultados demuestran que: Los docentes de la muestra, registran un nivel medio de liderazgo transformacional del director; demostrándose que los directores son poco carismáticos, persuasivos, motivadores, existiendo cierto déficit en la motivación

intelectual de los docentes. Por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa de (0,959) con un valor $P = .001 < .05$, entre las variables del estudio.

Culqui (2017) aplica su trabajo de tesis: El Coaching educativo y estilos de liderazgo directivo en instituciones educativas de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho. La metodología de investigación es del tipo descriptivo y diseño correlacional - cuantitativo, la muestra está representada por 218 docentes. Se aplicaron como instrumentos el cuestionario cuestionarios de Coaching educativo y los Estilos Liderazgo Directivo. Los resultados determinaron lo siguiente: El objetivo específico 1, registra un coeficiente de correlación Rho Spearman igual a 0.852 lo que indica la existencia de una relación positiva de las variables, las que se ubican en un nivel de correlación alta con un nivel de significancia bilateral de $p=0.000$.

En el contexto local, Luján y Olivares (2018), en su trabajo de investigación: Liderazgo directivo transformacional y desempeño docente, aplica una metodología de investigación del tipo básica de diseño correlacional cuantitativo. Conforman su muestra 94 docentes a los que se evaluó por medio de un cuestionario de liderazgo directivo y otro de desempeño docente. En cuanto a sus resultados, se estableció una alta asociación entre los ítems evaluados, el coeficiente de correlación es de $r = 0.8770$, siendo esta altamente significativa, su valor $p=0,000$, determinándose una correlación alta de liderazgo directivo entre las variables y sus dimensiones.

Campos y Toribio (2017) en su trabajo: Modelo de gestión “GESCLIZAL”, basado en el liderazgo transformacional, para desarrollar el clima organizacional en una I.E. de Trujillo. Utiliza una metodología de investigación del tipo experimental con enfoque cuantitativo y diseño cuasi experimental, con grupo experimental y de control, su muestra está representada por 17 involucrados entre directivos y docentes, se aplicó como instrumento la escala de clima organizacional CL – SPL (Palma, 1999) Se obtienen los siguientes resultados: En el pre test del clima organizacional, en el nivel desfavorable se registra un 47.06%, en el nivel medio el 35.29%, en el favorable el 5.89% y en el muy favorable, este alcanza el 11.46. Sin embargo, en el post test, estos resultados cambian, el nivel medio alcanza el 29.41%, el favorable

registra el 29.41% y nivel muy favorable se incrementó al 41.18%. Por lo tanto, se rechaza la H_0 , porque el valor de $T = 7.99$ y es mayor de 1,706.

Liendo y Lozada (2017) en la investigación: Relación entre el liderazgo transformacional y Gestión Administrativa de la I. E. José Félix Black de Paiján. Su metodología de investigación es del tipo descriptiva cuantitativa con diseño correlacional; conforman su muestra de estudio 45 docentes. El instrumento aplicado es el cuestionario. Se concluye en que: Después del procesamiento de los datos se registra una correlación directa ($\rho=.355$; IC95%: .059 - .593) con un tamaño de efecto moderado y estadísticamente significativa ($p<0.5$) entre Liderazgo Transformacional y Gestión administrativa.

Por consiguiente, lo descrito en los antecedentes anteriores, coinciden en demostrar la importancia del rol del líder directivo dentro de las instituciones escolares, este debe constituirse en un entrenador o coaching transformacional para que las Instituciones Educativas logren mejores resultados en su gestión y mejores aprendizajes para sus estudiantes. En otras palabras, se requiere de líderes pedagógicos proactivos e innovadores. No hay cambios sobre la base de entes pedagógicos impersonales, reproductores de conductas burocráticas, como suelen presentarse en el sector educativo (MINEDU, 2015).

Para dar mejor consistencia teórica a la presente investigación se han tomado en cuenta algunos aportes teóricos, científicos y humanísticos actualizada de diversos autores que han estudiado las variables coaching educativo y liderazgo transformacional.

En cuanto, al sustento teórico de la variable liderazgo transformacional, Cuevas (2011), considerada a esta variable como la habilidad de guiar, organizar e impulsar a la persona ya sea individual o en grupo al logro de las metas propuestas. Castaño (2013) señala que el liderazgo transformacional es la influencia de la persona que motiva el cambio en sus seguidores para lograr metas, proponiéndoles ideales, aspiraciones y valores a sus pupilos. Para Leithwood y Jantzi (1999, citado en Galván, 2017), el liderazgo transformacional, es el mecanismo que al aplicarse favorece las metas comunes y compartidas de un grupo de trabajo. Promueve el

compromiso del colectivo para la transformación del trabajo y renovación de los objetivos y valores de la organización impulsando carismática y democráticamente nuevos modos de trabajo para llevar a cabo determinados procesos.

Al hablar de las teorías del liderazgo transformacional, Salazar (2006), considera como teorías a las siguientes:

Teoría del Liderazgo transformacional según Bass. Para Bass (1985, citado en Salazar, 2006) el liderazgo transformacional es la superación transaccional que dispone de una imagen transformativa y que está compuesta por cuatro componentes que son: El carisma, puesto de manifiesto para el desarrollo de una nueva misión. La inspiración, para motivar la realización de nuevas expectativas. La consideración individualizada, con la cual se influye respeto y responsabilidad entre los seguidores. Y la estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques). Bass (1994) consideró que este tipo de liderazgo es ideal en los centros escolares porque es el que busca despertar la creatividad de sus seguidores, los estimula a que se desarrollen intelectualmente y se interesa personalmente por cada uno de ellos, todo ello, en medio de un ambiente de armonía, asertividad y apertura al diálogo.

Teoría del liderazgo transformacional según Leithwood. En concordancia con Bass, Leithwood, considera a este tipo de liderazgo como el que genera determinadas transacciones en un contexto cultural dado, para poder alterarlo y ofrecerle al trabajador la comodidad suficiente para sentirse a gusto y motivando su participación en equipo. Asimismo, Leithwood a propuestos la realización de cuatro componentes que se deben aplicar al momento de utilizar el liderazgo transformacional en el ambiente de trabajo, estos son: Los propósitos de la organización, las personas, la estructura organizativa y la cultura individual o colectiva.

Por último, se encuentra la teoría Y de McGregor. Mac Gregor (1999, citado en Pérez, 2017) presento una perspectiva más actual y moderna de ver a las personas en el trabajo, a la que denominó teoría Y. Afirmó que cualquier persona normal aprende en un contexto que se muestre óptimo, no solamente asume responsabilidades; sino que las busca, además hace gala de su ingenio, intuición e iniciativa en la resolución de diversas dificultades. Los fundamentos de la Teoría Y

son: No es necesaria la coacción, imposición o intimidación para que los trabajadores se impulsen empeñen por conseguir las metas de la organización. Los empleados asumen una actitud de compromiso con las metas de la organización, la mejor retribución o ganancia es la satisfacción, y en un contexto normal la persona no solamente acepta obligaciones; sino que también las busca.

Por otro lado, al describir los efectos del liderazgo transformacional, Puerta y Padilla (2016), señala que las decisiones que tomen en cuenta un buen líder transformador modifican y transforman la forma de actuar de los individuos de una organización, por las siguientes razones: A nivel individual, cambia directrices hacia los intereses del grupo, para ello hacen uso de su carisma y poder para inspirar y motivar a sus seguidores; a nivel grupal, potencia el equipo de trabajo influyendo en su desempeño laboral; a nivel organizacional modifica el clima como la cultura organizativa influyendo adecuadamente en toda la organización.

Asimismo, Puerta y Padilla (2016), describen las principales conductas de un buen líder transformador, siendo estas las siguientes: Atención individualizada. El buen líder actúa como un mentor que atiende las necesidades de sus seguidores. Muestra apoyo y establece una abierta comunicación; propicia la participación individualizada de cada seguidor para luego aportar en equipo. Estimulación intelectual. Todo buen líder estimula y fomenta la creatividad e intelectualidad entre sus seguidores, a los cuales les da oportunidad para aprender y descubrir mejores maneras de ejecutar sus tareas dentro de la organización. Motivación Inspiradora. El líder inspirador parte de un alto nivel de motivación para comunicar con júbilo y entusiasmo las metas que se deben de cumplir a futuro, influyendo positivamente en cada uno de los miembros de la organización o grupo. La influencia idealizada (atribuida y conducta). Cuando un líder realiza un buen trabajo brinda confianza, respeto y admiración entre sus seguidores, los cuales están prestos a seguir sus pasos en la consecución de las metas trazadas.

En lo referido a las a las dimensiones del liderazgo transformacional.

Galván (2017), citando a Bass (1985) considera como dimensiones del liderazgo transformacional a las siguientes:

Dimensión estimulación intelectual. A través de esta dimensión se fomenta la creatividad e innovación de los seguidores, alentándolos a indagar nuevas maneras de realizar bien las cosas en favor de toda la organización.

Dimensión consideración individualizada. Promueve nuevas formas de comunicación entre el líder y cada uno de sus seguidores. Un buen líder escucha y se preocupa por ayudar a los demás, brinda simpatía y establece nuevos retos y oportunidades. Lo que logra que sus seguidores crezcan profesionalmente y se consoliden dentro de la organización.

Dimensión motivación e inspiración. El líder brinda motivación e inspiración en sus seguidores y promueve en ellos un desempeño laboral favorable y superior. Viabiliza la aptitud para el cambio de sus seguidores y anima a que siempre se esfuercen por conseguir sus metas y las metas de la organización.

Dimensión influencia idealizada o carisma. Los líderes carismáticos que poseen un alto grado de ética, convicción y honestidad son percibidos por sus seguidores como seres idealizados a los cuales se les debe de imitar para conseguir las metas de la organización y siempre anda motivado ya sea en los tiempos de crisis o de triunfos.

Al describir teóricamente el constructo Coaching educativo. Se menciona a Culqui (2017) quien define a la variable coaching como una herramienta que permite comprender de manera fundamental la forma de trabajar con las personas de una forma reflexiva, asimismo, posee atributos que le ayudan a alcanzar el éxito en base al estímulo del coach. Por otro lado, Sánchez y Boronat (2014) refiere que el coaching educativo es una estrategia formativa, una aproximación en forma de estrategia y sistema, la cual se encuentra ubicada en el ámbito educativo, orientada a los profesionales del ámbito educativo, en base a la escuela, colaborativa y orientada al aprendizaje de los estudiantes. Para Bou (2013) el coaching educativo consiste en la dirección a medida que se le da a una persona en un proceso de cambio, al momento de la satisfacción de sus necesidades y la consecución de sus metas trazadas; el

Coaching lo adiestra, dirige y lo conduce al éxito, la autonomía, la toma de decisiones y la realización de sí misma, fortaleciendo su potencial y capacidades personales.

En cuanto, a las teorías que fundamentan psicopedagógicamente la variable coaching educativo, se mencionan a las siguientes:

La teoría de la Psicología humanista. La Psicología Humanista es un movimiento constelado, que busca el conocimiento del ser humano, ésta se nutre de otras disciplinas, y busca considerar al ser humano como un ser holístico e impregnado a su contexto, haciendo legítima su capacidad subjetiva a través de su experiencia interior. Launer (2010) mencionó que el coaching a través de esta teoría busca o inicia un camino de enseñar sin dar respuestas, confiando en la capacidad intrínseca de cada ser humano para encontrarlas, incrementando sus niveles de auto conciencia para encontrar sus propias respuestas. Y si éstas las trasladamos al ámbito educativo, el coaching se consolida en estrategia que deposita conocimientos; a través de la elección al descubrimiento de sus alumnos que van estimulando sus curiosidades y su motivación por aprender en lugar de brindarlas.

Teoría de la libertad de Jhon Whitmore. Según esta teoría, el coaching educativo consiste en sacar a flote el potencial que tienen los docentes y directivos aumenten sus fortalezas y desempeño para aprender en vez de enseñar. Whitmore (2003, citado en Lares, 2008) refirió que es difícil encontrar una prueba universal del éxito y de los nuevos métodos, por lo que son muy pocos los que han logrado entender y poner en práctica esta teoría. Whitmore propone que el líder no imponga, para lograr que las personas gestionen con libertad su forma de "reaprender" y fortalezca su autonomía personal, para crecer con autonomía y dejar de ser dominados. En el campo educativo, esta teoría permite un cambio en la gestión educativa por un estilo de vida más "democrático", libre y exitoso.

Por otro lado, al hablar de la estructura del coaching educativo, Culqui (2017), sostiene que el Coaching educativo se encuentra direccionado según la estructura social, educativa y familiar en la cual se encuentran inmersos los estudiantes al momento de su desarrollo integral, por ello que describe la siguiente estructura del coaching educativo:

Coaching Directivo. Según Duhne, Garza y Quintanilla (2011), menciona que es la persona encargada de movilizar a sus seguidores hacia una visión o fines y objetivos de las organizaciones. El Ministerio de Educación - MED (2017) mencionó que el Líder pedagógico, es decir el director está vociferado a ser un indiscutible entrenador, una gestión escolar prometedora o célebre es aquella que permite que cada uno de los integrantes oriente sus esfuerzos en lograr mejorar lo que aprenden nuestros estudiantes en el ambiente escolar.

Coaching Escolar. Gaetan (2012) refirió que el coaching educativo o coaching escolar, es una novedosa técnica que se busca insertar en el campo educativo, teniendo indicios que dicha disciplina ha tenido éxito en otros rubros. El coaching escolar, implica desarrollar las actividades, las habilidades profesionales, de la comunidad educativa. Las organizaciones educativas normalmente tienen muchos problemas, por ello la carga del directivo es muy ardua y estresante, es por eso que, con la inserción de esta técnica, se busca que el director de las organizaciones educativas pueda conocer y poner en práctica las habilidades que posee.

Por otro lado, se describen las competencias en Coaching Educativo Culqui (2017), Sostiene que un líder educativo cuando ejerza la docencia debe tener una serie de habilidades y cualidades entre las que destacamos: saber escuchar, saber ayudar, la paciencia, saber entender, comprender, tener siempre buen ánimo y sobre todo tener siempre mente positiva, para cualquier tipo de acontecimiento eso es de vital importancia Bou (2013) es quien refiere las siguientes competencias: Aptitudinales, en función a los nuevos conocimientos, capacidades y la inteligencia. Personalidad, para definir el carácter y la manera de actuar ante los demás. Relacionales, para comunicarnos y saber vivir en sociedad. Y las habilidades técnicas de la mano con los avances de la ciencia y la tecnología.

Por último, al hablar de las dimensiones de la variable coaching educativo. Martell (2018) toma en cuenta las siguientes dimensiones:

Dimensión modelo cooperativo: Es aquella referida a los procesos de aprender a aprender, a través de esta dimensión los docentes, cambian transformacionalmente afectando sus costumbres emocionales sus hábitos de pensamiento, así como su

proceso de seguir creciendo. Por medio de esta dimensión, el aprendizaje se realiza no solo para medir resultados académicos, sino también, para forma personas maduras.

Dimensión participación en el sistema educativo: Dimensión que permite que las personas se desarrollen y participen convenientemente en el sistema educativo, facilitándoseles los recursos y las herramientas de trabajo específicas para mejorar o desarrollar integralmente.

Dimensión mediar en situaciones de conflicto: Dimensión que permite la mediación de las situaciones de conflicto que se presentan dentro de las instituciones educativas, para lo cual aporta herramientas que permiten la toma de decisiones y los acuerdos del grupo. En esta labor participan psicólogos, directivos, jefes de área, mediadores y la ía de profesores.

Después de haber analizado las fuentes teóricas de algunos autores que han determinado la importancia del coaching educativo y el liderazgo transformacional dentro de las estructuras educativas, como estrategias para el logro del aprendizaje en los estudiantes y el mejoramiento de la calidad educativa, se presenta a continuación la justificación del presente estudio, la cual está centrada en los siguientes criterios:

Justificación teórica. La investigación permitirá la revisión de trabajos relacionados a las teorías de cada una de las variables en estudio, así como modelos que explican que el coaching educativo guarda una estrecha relación con el liderazgo transformacional y entre sus dimensiones.

Justificación metodológica. El estudio permitió el uso de instrumentos de investigación como el cuestionario los cuales fueron eficientemente validados por expertos en liderazgo y gestión educativa, y estimando sus niveles de confiabilidad y baremación con el fin de que los resultados obtenidos sean lo más objetivos para el estudio de la realidad problemática, constituyéndose en un material de trabajo de consulta para la realización de futuras investigaciones.

Justificación práctica. Con el desarrollo del estudio se determina el nivel de relación existente entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional, buscando mejoras y aportes de los problemas que se presentan en la gestión administrativa de las Instituciones escolares de Trujillo.

Los objetivos de la investigación se presentan de manera general y específica, los mismos que se enuncian a continuación:

El objetivo general: Determinar la relación entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa N° 80008 “República Argentina” de Trujillo, 2019.

Como objetivos específicos: Identificar el nivel de Coaching Educativo en los docentes, Identificar el nivel de Liderazgo Transformacional en los docentes, Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional, Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión consideraciones individualizadas del liderazgo transformacional, Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión motivación e inspiración del liderazgo transformacional, Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión influencia idealizada o carisma del liderazgo transformacional, Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión modelo cooperativo del coach educativo, Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión participación en el sistema educativo del coach educativo y Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión mediar en situaciones de conflicto del coach educativo.

De la misma manera las hipótesis de trabajo se expresan desde los contextos generales y específicos.

Hipótesis general:

H₁: Existe relación significativa entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 “República Argentina” de Trujillo, 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 “República Argentina” de Trujillo, 2019.

Hipótesis específicas:

H₂: Existe nivel alto del Coaching Educativo en los docentes.

H₃: Existe nivel alto de Liderazgo Transformacional en los docentes.

H₄: Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional.

H₅: Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión consideraciones individualizadas del liderazgo transformacional.

H₆: Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión motivación e inspiración del liderazgo transformacional.

H₇: Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión influencia idealizada o carisma del liderazgo transformacional.

H₈: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión modelo cooperativo del coach educativo.

H₉: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión participación en el sistema educativo del coach educativo.

H₁₀: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión mediar en situaciones de conflicto del coach educativo.

II. MÉTODO

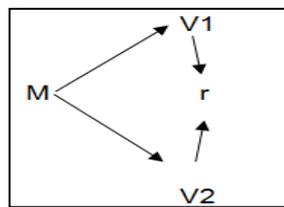
2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1 Tipo de investigación:

La investigación es de tipo aplicada, nivel descriptivo no experimental y diseño correlacional transversal. Estas investigaciones se limitan a observar cómo actúan los fenómenos en una realidad problemática, sin intervenir en los mismos (Alfaro, 2012). Su enfoque es cuantitativo.

2.1.2 Diseño de la investigación:

Su diseño es el correlacional, Cazau (2006), define a estos diseños como aquellos que tienen como finalidad medir el grado de relación que casualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos.



Dónde:

- M** : Muestra de estudio
O₁ : Variable: Coaching educativo
O₂ : Variable: Liderazgo transformacional
r : Grado de relación

2.2. Variables, Operacionalización.

Variables

Variable 1: Coaching educativo

Es una herramienta que permite comprender reflexivamente la forma de trabajar con las personas, asimismo, posee atributos que le ayudan a alcanzar el éxito en base al estímulo del coach (Culqui, 2017).

Variable 2: Liderazgo transformacional

Es la habilidad de guiar, organizar, motivar e impulsar a la persona ya sea individual o en grupo al logro de las metas propuestas (Cuevas, 2011)

Operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable Coaching educativo

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO
Variable 1. Coaching Educativo Bajo (0 - 13) Medio (14 - 26) Alto (27 - 40)	El coaching educativo se evaluó en las dimensiones: Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo. Mediar en situaciones de conflicto a través del cuestionario de Coaching educativo que consta de 20 ítems.	Dimensión 1. Modelo cooperativo Bajo (0 – 6) Medio (7 – 12) Alto (13 – 18)	Crea conocimiento	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala ordinal. Escalamiento tipo Likert de 3 categorías:	75 docentes de la Institución Educativa N°80008 “República Argentina”	Cuestionario de coaching educativo, su autoría pertenece a Br. Martel León, Sergio William (2018).
			Crea personas integra	7, 8, 9			
		Dimensión 2. Participación en el sistema educativo Bajo (0 – 4) Medio (5 – 8) Alto (9 – 12)	Promueve el desarrollo de las personas que participan.	10, 11, 12, 13	Nunca (0) A veces (1) Siempre (2)		
			Utiliza recursos y herramientas para el desarrollo.	14, 15			
		Dimensión 3. Mediar en situaciones de conflicto. Bajo (0 – 3) Medio (4 – 7) Alto (8 – 10)	Desarrolla consensos	16, 17, 18			
			Conoce las posiciones coach y coach	19, 20			

Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo transformacional

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO
Variable 1.	El coaching educativo se evaluó en las dimensiones: Estimulación intelectual, Consideración individualizada, Motivación e inspiración, Influencia idealizada y carisma a través del Cuestionario con escala Likert de liderazgo multifactorial que consta de 24 ítems	Dimensión 1. Estimulación intelectual Malo (9 – 15) Regular (16 – 30) Bueno (31 – 45)	- Demuestra capacidad en la solución de problemas. - Reta a sus seguidores hacer uso de su creatividad en la solución de un problema. - Demuestra su creatividad.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Escala ordinal. Escalamiento tipo Likert de 5 categorías: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	75 docentes de la Institución Educativa N°80008 “República Argentina”	Cuestionario liderazgo transformacional, su autoría pertenece a Bass y Avolio (2004)
Liderazgo transformacional Malo (24 - 60) Regular (61 - 90) Bueno (91 - 120)		Dimensión 2. Consideración individualizada Malo (7 – 12) Regular (13 – 24) Bueno (25 – 35)	- Es visionario, proporciona apoyo individual a sus seguidores - Se preocupa individualmente por cada uno de sus seguidores. - Conduce informa y orienta	10.11.12, 13, 14, 15, 16			

		<p>Dimensión 3. Motivación e inspiración.</p> <p>Malo (4 – 7) Regular (8 – 14) Bueno (15 – 20)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Es un ejemplo para sus seguidores - Infunde la idea sobre una causa común. 	<p>17, 18, 19, 20</p>			
		<p>Dimensión 4: Influencia y idealizada carisma.</p> <p>Malo (4 – 7) Regular (8 – 14) Bueno (15 – 20)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Afronta la situación con buena actitud. - Mantiene la calma para manejar las dificultades. 	<p>21, 22, 23, 24</p>			

2.3. Población, muestra y muestreo

Población.

La población de esta investigación está conformada por 75 docentes de la I. E. “República Argentina” del distrito de Trujillo en la provincia de Trujillo. 2019.

Tabla N° 1. *Población de la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80008 “República Argentina” de Trujillo, 2019.*

ESTAMENTOS	Varón	Mujer	Total
Directivos	03	00	03
Administrativos	00	02	02
Docentes	11	59	70
Total	14	61	75

Fuente: Información obtenida del CAP 2019 de la I.E. 80008 “RA”

Muestra.

La muestra estratificada en Directivos, Administrativos y Docentes los que hacen un total de 75 docentes. Se creyó conveniente trabajar con toda la población, debido a que se espera registrar las opiniones que se tiene sobre la gestión que realizan los directivos de la Institución Educativa. La distribución de la muestra se describe en la siguiente tabla:

Tabla N° 2. *Distribución de la muestra de docentes de la I. E. N° 80008 “República Argentina” de Trujillo, 2019*

ESTAMENTOS	Varón	Mujer	Total
Directivos	03	00	03
Administrativos	00	02	02
Docentes	11	59	70
Total	14	61	75

Fuente: Tabla N° 1

Muestreo

El método estadístico utilizado para la selección de la muestra es el del muestreo intencional (muestreo no probabilístico) conformado por docentes y administrativos, haciendo un total de 75 trabajadores de la I.E.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

- Docentes que se involucran en las decisiones que imparten los líderes directivos de la I.E.
- Docentes con carga horaria completa.
- Fueron considerados los docentes y administrativos, contratados y nombrados, de las I.E.

Criterios de exclusión.

- Docentes y administrativos que no acepten participar voluntariamente en el estudio.
- Docentes que se encuentren en cargos directivos.

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

Técnica.

La técnica utilizada para recopilar los datos es la encuesta, Trespalacios (2015) precisa que las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las respuestas a realizar a las personas, en una muestra representativa de la población.

Instrumentos.

El instrumento utilizado para ambas variables es el cuestionario. Borda, Tuesta y Navarro (2014) señalan que el instrumento es un documento impreso organizado en ítems y que facilitan la obtención de respuesta al problema de investigación por medio de preguntas estructuradas o cerradas y no estructuradas o abiertas.

Variable 1: Coaching educativo

El instrumento se denomina Cuestionario de coaching educativo, su autoría pertenece a Br. Martel León, Sergio William de la tesis titulada: Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco.

El objetivo del instrumento es evaluar el Coaching educativo en sus dimensiones modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediar en situaciones de conflicto. La aplicación del instrumento es directa y será administrada en un tiempo de 30 minutos.

Sus niveles o rango son: Nunca (0) - A veces (1) - Siempre (2).

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

Niveles	Dimensiones			Coaching educativo
	Modelo cooperativo	Participación en el sistema educativo	Mediar en situaciones de conflicto.	
Bajo	[0 - 6]	[0 - 4]	[0 - 3]	[0 - 13]
Medio	[7 - 12]	[5 - 8]	[4 - 7]	[14 - 26]
Alto	[13 - 18]	[9 - 12]	[8 - 10]	[27 - 40]

Validez.

El cuestionario sobre coaching educativo, antes de su aplicación fue validado por su autor el Br. Martel León, Sergio William en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio: KMO 36 AREA: INVESTIGACIÓN y Bartlett = 0.511 con sig.= 0.000, obteniéndose para los cinco componentes = 35.133% acumulado de varianza total explicada, tal como se demuestra en la siguiente tabla:

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.511
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	486,175
	gl	190
	Sig.	.000

Confiabilidad.

El instrumento se sometió a una prueba piloto antes de ser aplicado a la muestra. Se seleccionó una institución educativa de la ciudad de Trujillo que contaba con similares características a la población y la realidad del estudio.

Para su análisis se usó del Coeficiente de Alfa de Crombach, cuya consistencia interna de los puntajes fluctúa en valores que van de 0 a 1, donde “0” significa confiabilidad nula y “1” representa confiabilidad total. El puntaje de confiabilidad fue el siguiente:

Alfa de Crombach	N de elementos
0,886	20

Como registra en el cuadro anterior y según los elementos estandarizados de ítems, obteniéndose un puntaje de 0,886 lo que demuestra una consistencia interna alta según el Coeficiente de Alfa de Crombach, razón por la cual, el instrumento es totalmente confiable.

Variable 2: Liderazgo transformacional.

El instrumento se denomina Cuestionario con escala Likert de liderazgo multifactorial, versión abreviada 5x de Bass y Avolio 2004, que fuera tomado de Rojas Galván Enma (2017) de la tesis titulada: Liderazgo transformacional y desempeño laboral – Lima.

El objetivo de la aplicación del instrumento es recolectar datos de los docentes respecto al liderazgo transformacional que reciben de sus directivos. El tiempo para aplicar el instrumento es de 25 minutos y está estructurado por 4 dimensiones que son: estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e inspiración e influencia idealizada o carisma.

Sus niveles de rango son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)

Para medir el nivel de Liderazgo transformacional se utilizaron los siguientes baremos

Niveles	Dimensiones				Liderazgo transformacional
	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Motivación e inspiración	Influencia idealizada y carisma	
Malo	[9- 15]	[7- 12]	[4- 7]	[4- 7]	(24-60)
Regular	[16 - 30]	[13 - 24]	[8 - 14]	[8 - 14]	(61-90)
Bueno	[31 - 45]	[25 - 35]	[15- 20]	[15- 20]	(91-120)

Validez.

La validez del instrumento se realizó mediante la técnica de “juicio de expertos”. Ellos analizan el instrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad.

El dictamen de los jueces expertos fue el siguiente:

VALIDADOR	RESULTADO
Dr. Hugo Agüero Alva	Hay suficiencia
Mg. Angélica Ricci Yaurivilca	Hay suficiencia
Dr. Mario Delzo Palomares	Hay suficiencia

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

Confiabilidad.

Antes de ser aplicado a la muestra de la presente investigación, el instrumento se sometió a una prueba piloto para ello, se seleccionó una institución educativa de iguales características de la ciudad de Trujillo.

Para su análisis se usó del Coeficiente de Alfa de Crombach, cuya consistencia interna de los puntajes fluctúa en valores que van de 0 a 1, donde “0” significa confiabilidad nula y “1” representa confiabilidad total.

El puntaje obtenido fue el siguiente:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
0,888	23

2.5. Método de análisis de datos

Para analizar los datos se aplicó las técnicas de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, las que permitieran que los datos sean presentados e interpretados en sus respectivas tablas y gráficos.

Para contrastar las hipótesis y establecer el grado de asociación entre el coaching educativo y liderazgo transformacional 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 no paramétrica correlacional de Spearman (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

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

-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

2.6. Aspectos éticos:

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesan de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos estarán cimentados en el instrumento aplicado. La investigación contará con la autorización de los directivos de la Institución Educativa. Asimismo, se mantendrá: el anonimato de los sujetos encuestados, el respeto y consideración y no habrá prejuizamiento.

III.RESULTADOS.

3.1. Descripción de resultados de los niveles de coaching educativo y liderazgo transformacional

Tabla 3:

Descripción de los niveles de coaching educativo

NIVELES	FRECUENCIA	
	f	%
BAJO	0	0
MEDIO	18	24.0
ALTO	57	76.0
TOTAL	75	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado por el docente

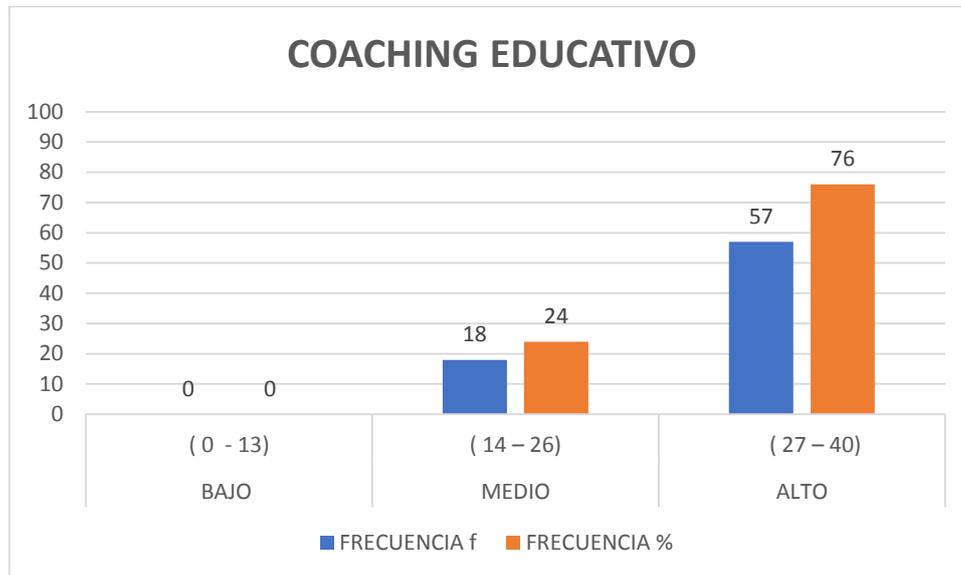


Figura 1.

Descripción de los niveles de coaching educativo

Interpretación.

Se observan las opiniones que tienen los docentes sobre el coaching educativo aplicado en la I. E. N° 80008 “República Argentina”. No se registra puntaje para el nivel bajo, el nivel medio alcanza el 24% y el nivel alto obtiene el 76%.

Tabla 4:

Niveles de las dimensiones del Coaching Educativo

NIVELES	Modelo cooperativo		Participación en el sistema educativo		Mediar en situaciones de conflicto	
	f	%	f	%	f	%
BAJO	0	0	1	1.3	2	2.7
MEDIO	27	36.0	19	25.3	32	42.6
ALTO	48	64.0	55	73.4	41	54.7
TOTAL	75	100	75	100	75	100

Fuente: Cuestionario aplicado por el docente

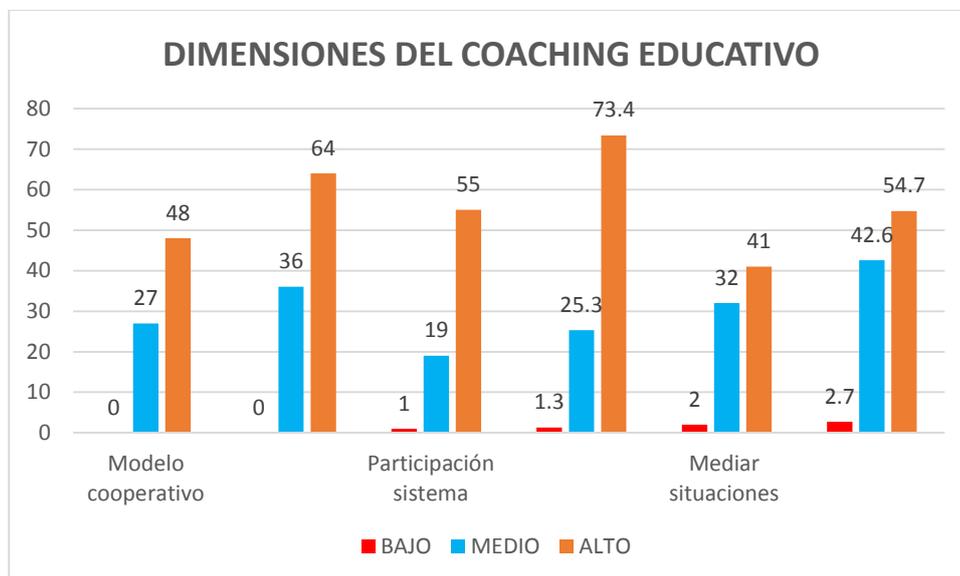


Figura 2:

Niveles de las dimensiones del Coaching Educativo

Interpretación:

Se describe los niveles de valor de las dimensiones de la variable coaching educativo según las apreciaciones de los docentes de la muestra. Los resultados son los siguientes: La dimensión modelo cooperativo, el nivel bajo no registra puntaje alguno, el nivel medio alcanza el 36% y el bueno un 64%. La dimensión participación en el sistema educativo, el nivel bajo registra 1.3%, el nivel medio alcanza el 25.3% y el nivel bueno el 73.4%. La dimensión mediar en situaciones de conflicto, el 2.7% alcanza el nivel bajo, el 42.6% el nivel medio y el 54.7% el nivel alto.

Tabla 5:

Descripción de los niveles del liderazgo transformacional

NIVELES	FRECUENCIA	
	f	%
MALO	0	0
REGULAR	2	2.7
BUENO	73	97.3
TOTAL	75	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado por el docente

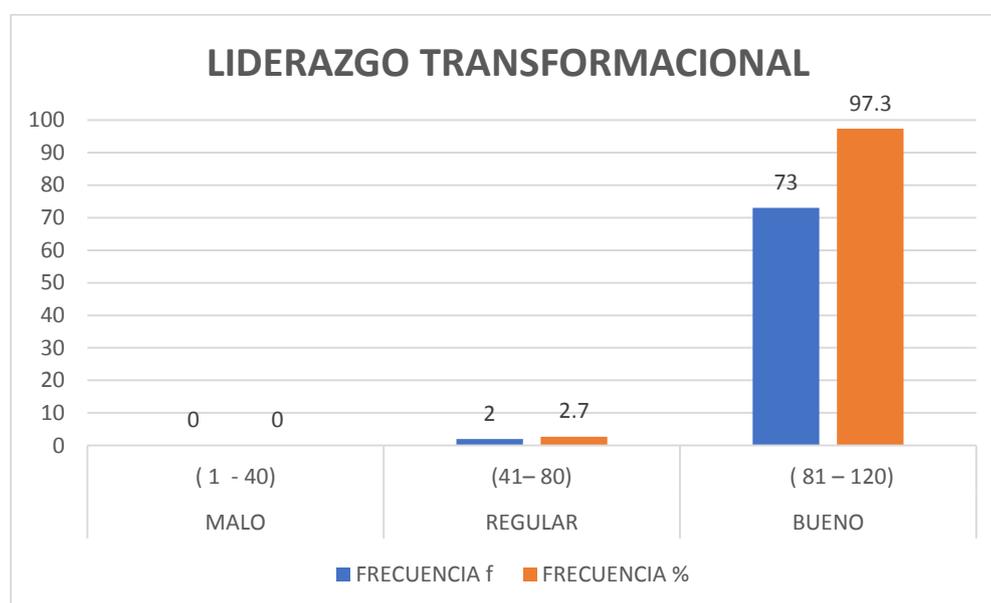


Figura 3:

Descripción de los niveles del liderazgo transformacional

Interpretación.

Se describen los puntajes según las opiniones que tienen los docentes de la muestra en cuanto al liderazgo transformacional aplicado en la I.E. No se registra puntaje alguno en el nivel malo, el nivel regular obtuvo el 2.7% y el nivel bueno 97.3%.

Tabla 6:

Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional

NIVELES	Estimulación intelectual		Consideración individualizada		Motivación e inspiración		Influencia idealizada y carisma	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	0	0	0	0	1	1.3	1	1.3
REGULAR	4	5.3	10	13.3	14	18.7	14	18.7
BUENO	71	94.7	65	86.7	60	80.0	60	80.0
TOTAL	75	100	75	100	75	100	75	100

Fuente: Cuestionario aplicado por el docente

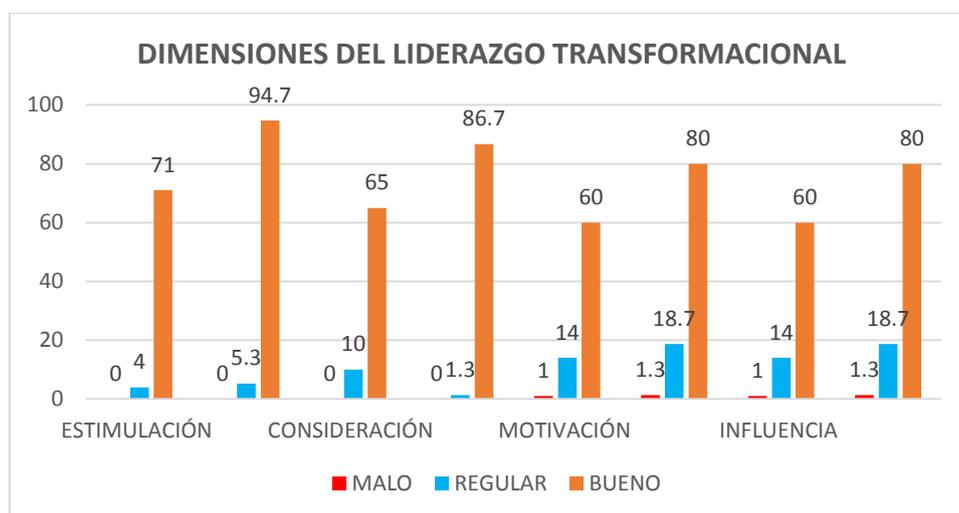


Figura 4:

Niveles de las dimensiones del liderazgo transformacional

Interpretación:

Se describe las percepciones que tiene el docente de cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional. Se obtiene los siguientes resultados: en la dimensión estimulación intelectual, no se registra puntaje en el nivel malo, el 5.3% se ubica en el nivel regular y el 94.7% en el nivel alto. La dimensión consideración individualizada, no se registran puntaje en el nivel malo, el 1.3% alcanza el nivel regular y el 86.7% el nivel alto. La dimensión Motivación e inspiración alcanza el 1.3% en su nivel malo, el 18.7% el nivel regular y el 80% el nivel bueno. La dimensión influencia idealizada y carisma obtiene para su nivel malo un 1.3%, un 18.7% para su nivel regular y un 80% para el nivel Alto.

Tabla 7.

Correlaciones entre cada dimensión del coaching educativo y el liderazgo transformacional

Dimensiones	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
Modelo cooperativo	Correlación de Rho Spearman	0.545**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	75
Participación en el sistema educativo	Correlación de Rho Spearman	0.534**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	75
Mediar en situaciones de conflicto	Correlación de Rho Spearman	0.256
	Sig. (bilateral)	0.027**
	N	75
COACHING EDUCATIVO	Correlación de Rho Spearman	0.543**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Coaching educativo y Liderazgo transformacional distribuido es 0.543, correlación positiva moderada y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05), por lo tanto, existe correlación significativa.

De igual forma, el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las dimensiones del coaching educativo: modelo cooperativo (0.545). Participación en el sistema educativo (0.534), correlación y el liderazgo transformacional, es positiva moderada y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05), por lo tanto, existe correlación significativa.

Así mismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la dimensión mediar en situaciones de conflicto y el Liderazgo transformacional es 0.256, correlación

positiva baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.027 (p valor < 0.05), por lo tanto, existe correlación significativa.

Por consiguiente, se aceptan las hipótesis alternas, concluyéndose estadísticamente que existe correlación significativa entre Coaching educativo y Liderazgo transformacional, ya que el nivel de significancia en todos los casos fue menor a 0.05 (p valor < 0.05).

Tabla 8. *Correlaciones entre cada las dimensiones del liderazgo transformacional y coaching educativo.*

Dimensiones	COACHING EDUCATIVO	
Estimulación intelectual	Correlación de Rho Spearman	0.519**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	75
Consideración individualizada	Correlación de Rho Spearman	0.511**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	75
Motivación e inspiración	Correlación de Rho Spearman	0.349**
	Sig. (bilateral)	0.002
	N	75
Influencia idealizada y carisma	Correlación de Rho Spearman	0.422**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	75
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Correlación de Rho Spearman	0.543**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Liderazgo transformacional y Coaching educativo es 0.543, correlación positiva moderada y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05), por lo tanto, existe correlación significativa.

De igual forma, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones del liderazgo transformacional: Estimulación intelectual (0.519), Consideración individualizada (0.511), Influencia idealizada y carisma; y el coaching educativo presentan una correlación positiva moderada y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05), por lo tanto, existe correlación significativa.

Así mismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la dimensión motivación e inspiración y Coaching educativo es 0.349, correlación positiva baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.002 (p valor < 0.05), por lo tanto, existe correlación significativa.

Por consiguiente, se aceptan las hipótesis alternativas, concluyéndose estadísticamente que existe correlación significativa entre Liderazgo transformacional y Coaching educativo, ya que el nivel de significancia en todos los casos fue menor a 0.05 (p valor < 0.05).

IV. DISCUSIÓN

El coaching educativo, como refiere (Sánchez y Boronat, 2014), es una estrategia formativa, orientada a los profesionales del ámbito educativo, que tiene como base la escuela colaborativa orientada al aprendizaje de los estudiantes. El liderazgo transformacional, es considerada como la habilidad de guiar, organizar e impulsar a la persona ya sea individual o en grupo al logro de las metas propuestas Cuevas (2011).

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe coaching educativo y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa N° 80008 “República Argentina” de Trujillo, 2019, se llevó a determinar si existe relación significativa entre coaching educativo y el liderazgo transformacional en los Docentes, habiéndose obtenido un $p = 0.000 < 0.05$. Resultados que coinciden con Culqui (2017), que estudió sobre Coaching educativo y estilos de liderazgo directivo en instituciones educativas de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho, en una muestra de 218 docentes, obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman igual a 0.852, obteniéndose una relación positiva de las variables, ubicándose en un nivel de correlación alto con un nivel de significancia bilateral de $p=0.000$. Pero discrepan de discrepan de Petrasco (2015) que en su estudio 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 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., otros aspectos va a ir mejorando,;

Se encontró que el nivel de Coaching educativo y en cada una de sus dimensiones modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediar en situaciones de conflicto, se ubican en el nivel Alto; así como Acevedo (2013), que investigó sobre Coaching educativo y formación docente en Instituciones Educativas de Fe y Alegría, Nueva América y Nueva Venezuela, en una muestra de 10 directivos y 63 docentes, que obtuvo que los docentes de la muestra registran muy altas cualidades propias de un coaching educativo y presentan alta manifestación de

competencias básicas, genéricas y específicas, permitiendo que mejoren su práctica pedagógica, obteniendo un coeficiente de 0.431, existiendo una relación positiva, moderada y significativa entre cada una de las variables. Esto se debe a que los docentes están aprendiendo continuamente y no solo en el aspecto académico sino también en su forma de ser, desarrollándose y participando convenientemente en el sistema educativo, y aportando herramientas que permiten la toma de decisiones Martell (2018).

Los resultados en el nivel de liderazgo transformacional de los docentes y en las dimensiones estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación e inspiración, e influencia idealizada y carisma, se encontraron en el nivel alto. Esto se debe a que se fomenta la creatividad e innovación en los docentes, se promueve nuevas formas de comunicación entre el líder y cada uno de sus seguidores, que promueven en los docentes un desempeño laboral favorable y superior, y que el líder siempre anda motivándolos ya sea en los tiempos de crisis o triunfos Galván (2017).

Resultados semejantes a Rojas (2012) que estudió sobre el liderazgo transformacional de directivos de 3 liceos bicentenario y tres de normal regulación de la zona metropolitana de Santiago de Chile, en una muestra de 28 docentes bicentenarios y 26 docentes regulares, concluyó que, los directivos de los liceos bicentenario poseen un alto grado de liderazgo en contraposición a los directores de los liceos regulares, presentando diferencias significativas en cada dimensión del liderazgo transformador de los directivos. Luján y Olivares (2018), en su investigación sobre liderazgo directivo transformacional y desempeño docente, en una muestra de 94 docentes, también encontraron una alta asociación entre los ítems evaluados, el coeficiente de correlación es de $r = 0.8770$, siendo esta altamente significativa ($p=0,000$), determinándose una correlación alta de liderazgo directivo entre las variables y sus dimensiones. Pero discrepa de Párraga y Bartolo (2014) que investigaron sobre el liderazgo transformacional del director y desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas de la Red 18-Ate., en una muestra de 165 docentes, que los docentes de la muestra, registran un nivel medio de liderazgo transformacional del director; demostrándose que los directores son poco carismáticos, persuasivos, motivadores, existiendo cierto déficit en la motivación intelectual de los docentes.

Finalmente este estudio, es útil para aquellos centros de escolares que tienen un marcado interés por verificar la buena gestión que se ejerce en las instituciones educativas como resultado del buen liderazgo que se ejerce a través de una buena y eficaz transformación que influye en los aprendizajes que desarrollan los estudiantes.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe correlación significativa entre el coaching educativo y liderazgo transformacional de los docente con ($Rho = 0.543$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05).
- 5.2. El nivel de Coaching educativo de los docentes y en cada una de sus dimensiones Modelo cooperativo, participación en el sistema educativo y mediar en situaciones de conflicto, se ubican en el nivel Alto.
- 5.3. El nivel de Liderazgo transformacional y en las dimensiones Estimulación instelectual, consideración individualizada, motivación e inspiración e influencia idealizada y carisma se ubican en el nivel bueno.
- 5.4. Existe correlación significativa entre el Liderazgo transformacional y la dimensión modelo cooperativo con ($Rho = 0.545$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05).
- 5.5. Existe correlación significativa entre el Liderazgo transformacional y la dimensión participación en el sistema educativo con ($Rho = 0.534$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05).
- 5.6. Existe correlación significativa entre el Liderazgo transformacional y la dimensión mediar en situaciones de conflicto con ($Rho = 0.256$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.027 (p valor < 0.05).
- 5.7. Existe correlación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión estimulación intelectual con ($Rho = 0.519$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05).
- 5.8. Existe correlación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión consideración individualizada con ($Rho = 0.511$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05).
- 5.9. Existe correlación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión motivación e inspiración con ($Rho = 0.349$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.002 (p valor < 0.05).
- 5.10. Existe correlación significativa entre el Coaching educativo y la dimensión influencia idealizada y carisma con ($Rho = 0.422$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05).

VI. RECOMENDACIONES

- Respecto a al liderazgo transformacional, como ya existe un instrumento de identificación de las formas de liderazgo, es primordial que se aplique una vez al año para que se potencien las fortalezas de cada dimensión; para que los docentes de las instituciones educativas puedan mejorar su forma de enseñar.

- Respecto al Coaching educativo como es una técnica administrativa novedosa, se tiene que capacitar continuamente a los docentes para que ellos a su vez entrenen a su entorno, por lo que es necesario que se formen alianzas con diversas insituciones educativas para capacitar a los docentes sobre Coaching.

- Capacitar continuamente a los directores en temas de coaching y liderazgo para lograr que se desempeñen cada vez mejor, sean más competitivos y se enfoquen en lograr las metas institucionales.

REFERENCIAS

- Acevedo, E. (2013). *Coaching educativo y formación basada en competencias del docente de los centros educativos fe y alegría*. Disponible en: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9105-13-06378.pdf>. Consultado el 20 de abril del 2019.
- Aedo, E. (2014). *La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia*. Bolivia: Ajayu.
- Alfaro, C. (2012). *Metodología de investigación científica aplicado a la Ingeniería*.
- Borda, M., Tuesta, R. y Navarro, E. (2014) *Métodos cuantitativo*. (4° ed.). Colombia. Universidad del Norte. ECOE Ediciones.
- Bou, A. (2013). *Coaching educativo*. España: Ediciones B
- Cámere, E. (2013). *Liderazgo y participación desde la escuela*. España
- Campos, C. y Toribio, C. (2017). *Modelo de gestión educativa "GESCLIZAL", basado en el liderazgo transformacional, para mejorar el clima organizacional - Trujillo*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú
- Castaño, C. (2013). *Antecedentes y Desarrollo de las Teorías de Liderazgo*. Disponible en: <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%202.pdf?> Consultado el 23 de abril del 2019.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Disponible en: <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/materiales/introducci%c3%93n%20a%20la%20investigaci%c3%93n%20en%20cc.ss.pdf>. Consultado el 12 de mayo del 2019.
- Cuevas, R. (2011). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima, Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Culqui, D. (2017). *Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Duhne, P., Garza, S. y Quintanilla, T. (2011) *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*: Chile: Psicoperspectivas
- Gaetan (2012). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*: Chile: Psicoperspectivas

- Galván, R. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue – Lima*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Peru.
- Labrador, J. (2008). *Modificación de conducta*. España: Universidad de Barcelona
- Lárez, J. (2008). *El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado*. Caracas Venezuela: Sapiens
- Launer (2010) *Gestión Organizacional, enfoques y procesos administrativos*. México: Pearson educación.
- Liendo, B. y Lozada, A. (2017). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Institución Educativa José Félix Black N° 80050 del Distrito de Paiján*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Luján, B. y Olivares, H. (2018). *Liderazgo directivo transformacional y desempeño docente en una Institución Educativa*. Tesis de Maestría. Universidad Católica de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Martell, S. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco*. Tesis de Maestría. Pasco, Perú.
- Ménard, S. (2013). *L'étude des relations entre les stratégies d'intervention des coach et les types d'insight dans le coaching de dirigeants*. Tesis doctoral. Universidad de Québec. Montreal, Canadá.
- MINEDU (2015). *Protocolo para la implementación de línea de fortalecimiento del desempeño a docentes y directivos dirigido a los acompañantes de Soporte Pedagógico*. Lima, Perú: Editorial MACOLE S.R.L.
- MINEDU (2017). *Liderazgo pedagógico*: Disponible en <http://www.minedu.gob.pe/n/archivo.ph>. Consultado el 2 de mayo del 2019.
- Oliveros, D. (2011). *Liderazgo del Docente y Gestión Pedagógica en Educación Media General*. Tesis de Maestría. Universidad de Zulia. Disponible en: http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArchivo=4129. Consultado el 21 de abril.
- Pérez, M. (2017). *El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo.
- 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_Petrasso.pdf

- Puerta, P. y Padilla, B. (2016). *Aplicación de un taller de liderazgo transformacional para la mejora del clima laboral en la empresa Brando's Chicken E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2016.* Tesis de grado. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Rojas, A. (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana.* Tesis de Maestría. Universidad de Chile. Disponible en <https://goo.gl/WL7R5>. Consultado el 20 de abril.
- Sánchez, B. y Boronat, J. (2014). *Coaching educativo: modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales.* Educación.
- Trespalacios G. (2015). *Investigación de Mercados. International:* Thomson Editores.
- UNESCO (2014). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe:* Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREAL). EPT/PRELAC. Santiago de Chile, Chile.

ANEXOS

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO DE COACHING EDUCATIVO

INSTRUCCIONES:

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

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

ESCALA VALORATIVA.

NO	A veces	SI
0	1	2

PREGUNTAS.

DIMENSIÓN MODELO COOPERATIVO:	No	A veces	Si
	0	1	2
1. Existe entre en sus colegas actitud de cooperación.			
2. Está dispuesto a aprender a aprender.			
3. Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.			
4. Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos			
5. Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas			
6. Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar			
7. Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo			
8. Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos			
9. Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras			
DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO:	0	1	2
10. Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo.			
11. Logra en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.			
12. Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo.			
13. Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo.			
14. Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo			
15. Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas			
DIMENSIÓN MEDIAR EN SITUACIONES DE CONFLICTO	0	1	2
16. El coaching educativo media en situaciones de conflicto.			
17. El coaching educativo aporta herramientas para la toma decisiones			

18. El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto			
19. El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente.			
20. El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO COACHING EDUCATIVO

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE COACHING EDUCATIVO

TÍTULO: Coaching educativo y liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 “República Argentina”. Trujillo - 2019”.

AUTORA: Br. Ulloa Vásquez, Silvia del Pilar

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				No	A veces	Sí	Natural	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		
								Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
COACHING EDUCATIVO	Modelo cooperativo	Crea conocimiento	1. Existe entre en sus colegas actitud de cooperación.					X		X		X		X		
			2. Está dispuesto a aprender a aprender.					X		X		X		X		
			3. Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos.					X		X		X		X		
			4. Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos					X		X		X		X		
			5. Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas					X		X		X		X		
			6. Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar					X		X		X		X		
		Crea personas integras	7. Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo					X		X		X		X		
			8. Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos					X		X		X		X		
			9. Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras					X		X		X		X		

Parificación en el sistema educativo	Promueve el desarrollo de las personas que participan.	10. Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo.					X		X		X		X		
		11. Logra en sus alumnos, su participación en el sistema educativo.					X		X		X		X		
		12. Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo.					X		X		X		X		
		13. Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo.					X		X		X		X		
	Utiliza recursos y herramientas para el desarrollo.	14. Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo					X		X		X		X		
		15. Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas					X		X		X		X		
Mediar en situaciones de conflicto	Desarrolla consensos	16. El coaching educativo media en situaciones de conflicto.					X		X		X		X		
		17. El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones					X		X		X		X		
		18. El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto					X		X		X		X		
	Conoce las posiciones coach y coachee	19. El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente.					X		X		X		X		
		20. El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees.					X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE COACHING EDUCATIVO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Coaching educativo

OBJETIVO: Medir el nivel de Coaching educativo en los docentes

DIRIGIDO A: Personal docente de la Institución Educativa N°80008 “República Argentina”. Trujillo - 2019”.

APELLIDOS Y NOMBRE 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

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIONES:

El cuestionario tiene como objetivo evaluar la variable **liderazgo transformacional** (director) como parte de un trabajo de investigación.

Por este motivo le solicito a Ud. que colabore, respondiendo las preguntas según su apreciación. Marque con una cruz o aspa la respuesta que más se acomode a su apreciación

ESCALA VALORATIVA.

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

PREGUNTAS.

DIMENSIÓN ESTIMULACIÓN INTELECTUAL.	1	2	3	4	5
1. Su director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas.					
2. Su director toma acciones antes de que surja un problema.					
3. Su director es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.					
4. Su director defiende sus ideas esperando la aprobación de los demás.					
5. Su director sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo					
6. Su director atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.					
7. Su director tiene la habilidad de hablar en público.					
8. Su director se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza.					
9. Su director logra los resultados según lo planificado.					
DIMENSIÓN CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	1	2	3	4	5
10. Su director dedica tiempo en enseñar y orientar al personal.					
11. Su director siempre atiende con amabilidad y paciencia.					
12. Su director considera que sus necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.					
13. Su director se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.					
14. Su director sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo					
15. Su director ayuda a encontrar y desarrollar sus fortalezas.					
16. Su director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.					
DIMENSIÓN MOTIVACIÓN E INSPIRACIÓN	1	2	3	4	5
17. Su director también ve y juzga las cosas de forma optimista.					
18. Su director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.					

19. Su director aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.					
20. Su director es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.					
DIMENSIÓN INFLUENCIA IDEALIZADA O CARISMA	1	2	3	4	5
21. Su director respeta su opinión aún no esté de acuerdo con ella.					
22. Su director le inspira seguridad y confianza.					
23. Con mi director se tiene la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.					
24. Su director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	2	4	4	2	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2
6	3	3	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
8	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
9	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3
12	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
13	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4
14	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5
15	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	1	2	1	3	4	5	4	4
16	5	3	4	1	1	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5
18	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	2	2	3	3
19	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	3	3	3	3	5	4	5	5

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

TÍTULO: Coaching educativo y liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 “República Argentina”. Trujillo - 2019”.

AUTORA: Br. Ulloa Vásquez, Silvia del Pilar

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A 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		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Liderazgo transformacional	Estimulación institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra capacidad en la solución de problemas. - Reta a sus seguidores hacer uso de su creatividad en la solución de un problema. - Demuestra su creatividad 	1. Su director es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas.						X		X		X		X		
			2. Su director toma acciones antes de que surja un problema.						X		X		X		X		
			3. Su director es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.						X		X		X		X		
			4. Su director defiende sus ideas esperando la aprobación de los demás.						X		X		X		X		
			5. Su director sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo						X		X		X		X		
			6. Su director atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.						X		X		X		X		
			7. Su director tiene la habilidad de hablar en público.						X		X		X		X		
			8. Su director se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza.						X		X		X		X		
			9. Su director logra los resultados según lo planificado.						X		X		X		X		

Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Es visionario, proporciona apoyo individual a sus seguidores - Se preocupa individualmente por cada uno de sus seguidores. - Conduce informa y orienta. 	10. Su director dedica tiempo en enseñar y orientar al personal.							X		X		X					
		11. Su director siempre atiende con amabilidad y paciencia.								X		X		X				
		12. Su director considera que sus necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.									X		X		X			
		13. Su director se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.									X		X		X			
		14. Su director sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo									X		X		X			
		15. Su director ayuda a encontrar y desarrollar sus fortalezas.									X		X		X			
Motivación e inspiración	<ul style="list-style-type: none"> - Es un ejemplo para sus seguidores - Infunde la idea sobre una causa común. 	16. Su director es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.							X		X		X					
		17. Su director también ve y juzga las cosas de forma optimista.								X		X		X				
		18. Su director dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.									X		X		X			
		19. Su director aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.									X		X		X			
		20. Su director es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.								X		X		X				

Influencia idealizada o carisma	- Afronta la situación con buena actitud.	21. Su director respeta su opinión aún no esté de acuerdo con ella.						X		X		X		X		
		22. Su director le inspira seguridad y confianza.						X		X		X		X		
	- Mantiene la calma para manejar las dificultades.	23. Con mi director se tiene la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.						X		X		X		X		
		24. Su director toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas						X		X		X		X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Liderazgo transformacional

OBJETIVO: Medir el nivel de Liderazgo transformacional en los docentes

DIRIGIDO A: Personal docente de la Institución Educativa N°80008 “República Argentina”. Trujillo - 2019”.

APELLIDOS Y NOMBRE 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

ANEXO N° 03

SOLICITO: Permiso para la aplicación de instrumentos de investigación

Sr. Director de la I.E. 80008 “República Argentina”- Trujillo

Presente

Yo, Silvia del Pilar Ulloa Vásquez, identificada con D.N.I 18137658 en mi calidad de estudiante del programa de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo- Trujillo, recorro a usted señor director para solicitarle el permiso para poder aplicar los instrumentos de investigación del trabajo de tesis titulado” Coaching educativo y liderazgo transformacional en una institución educativa de Trujillo – 2019”, el cual es necesario para el trabajo de tesis que estoy realizando.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la Institución.

Por lo expuesto:

Ruego a usted, acceder a mi solicitud.

Trujillo, 1 de Junio del 2019

SILVIA ULLOA VÁSQUEZ

Licenciada en Educación

ANEXO N° 04

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Coaching educativo y liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 “República Argentina”. Trujillo - 2019”.

AUTORA: Br. Ulloa Vásquez, Silvia del Pilar

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>General: ¿Qué relación existe entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 “República de Argentina” Trujillo - 2019?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es el nivel de Coaching Educativo en los docentes? ¿Cuál es el nivel de Liderazgo Transformacional de los docentes?</p>	<p>General: Determinar la relación entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa N° 80008 “República Argentina” de Trujillo, 2019.</p> <p>Específicos: Determinar el nivel de Coaching Educativo en los docentes. Determinar el nivel de Liderazgo Transformacional en los docentes.</p>	<p>General Existe relación significativa entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional en la Institución Educativa N°80008 “República Argentina” de Trujillo, 2019.</p> <p>Específicas: Existe nivel alto del Coaching Educativo en los docentes. Existe nivel alto de Liderazgo Transformacional en los docentes.</p>	<p>Variable 1 Coaching educativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelo cooperativo • Participación en el sistema educativo • Mediar en situaciones de conflicto <p>Variable 2 Liderazgo transformacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estimulación intelectual. • Consideración individualizada. • Motivación e inspiración. 	<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 transformacional en las dimensiones: Estimulación intelectual,</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: 75 docentes Instrumento: cuestionario</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional?</p>	<p>Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional.</p>	<p>Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional.</p>	<p>• Influencia idealizada y carisma</p>	<p>Consideración individualizada, Motivación e inspiración, Influencia idealizada y carisma. que consta de 24 ítems.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y la dimensión consideraciones individualizadas del liderazgo transformacional?</p>	<p>Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión consideraciones individualizadas del liderazgo transformacional.</p>	<p>Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión consideraciones individualizadas del liderazgo transformacional.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y la dimensión motivación e inspiración del liderazgo transformacional?</p>	<p>Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión motivación e inspiración del liderazgo transformacional.</p>	<p>Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión motivación e inspiración del liderazgo transformacional.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre el coaching educativo y la</p>	<p>Determinar la relación entre el coaching educativo y la dimensión influencia idealizada o carisma del</p>	<p>Existe relación significativa entre el coaching educativo y la dimensión influencia idealizada o carisma del</p>		

<p>dimensión influencia idealizada o carisma del liderazgo transformacional?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión modelo cooperativo del coach educativo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión participación en el sistema educativo del coach educativo?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión mediar en situaciones de conflicto del coach educativo?</p>	<p>liderazgo transformacional.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión modelo cooperativo del coach educativo.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión participación en el sistema educativo del coach educativo.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión mediar en situaciones de conflicto del coach educativo.</p>	<p>liderazgo transformacional.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión modelo cooperativo del coach educativo.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión participación en el sistema educativo del coach educativo.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión mediar en situaciones de conflicto del coach educativo.</p>			
--	--	---	--	--	--