



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Coaching y liderazgo en los estudiantes de dirección musical  
de una universidad pública de Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Zegarra Coronado, Enrique Francisco (ORCID: 0000-0002-8688-9087)

**ASESORA:**

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (ORCID: 0000-0002-5469-2466)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

**Dedicatoria:**

Dedico a mi familia, en especial a mis padres, Enrique y Aurea, por su inspiración y bendición desde el cielo y a mis hermanos: Gabby, Aida, Patty y Arturo, por su incondicional apoyo, lo que ha enriquecido mi deseo de superación, fortaleza y motivación, contribuyendo al logro de mis objetivos y desarrollo profesional.

### **Agradecimiento:**

Agradezco a Dios por guiarme todos los días de mi vida, brindándome las fuerzas y ánimos de superación. Asimismo, a mi familia por apoyarme siempre y en todos los momentos. A mi Asesora, Dra. Noemi Julca, por su paciencia, dedicación y guía, para llegar a culminar con éxito esta maestría. A mi Alma Mater en las personas de la Presidencia de la Comisión Organizadora, la Vicepresidencia Académica, la Jefatura de la Sección Superior y a los estudiantes que participaron de esta investigación, por su disposición y apoyo incondicional.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	18
3.2. Variables y operacionalización .....	19
3.3. Población, muestra y muestreo .....	20
3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos: .....	21
3.5. Procedimientos .....	25
3.6. Método de análisis de datos .....	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN .....	37
VI. CONCLUSIONES .....	44
VII. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	53

## Índice de Tablas

Tabla 1	Escala de Likert	22
Tabla 2	Validación por juicio de expertos	23
Tabla 3	Escala de coeficiente alfa de Cronbach	23
Tabla 4	Fiabilidad de Coaching	24
Tabla 5	Fiabilidad de Liderazgo	24
Tabla 6	Resultados de la variable Coaching	26
Tabla 7	Resultados de la dimensión Conciencia	27
Tabla 8	Resultados de la dimensión Responsabilidad	28
Tabla 9	Resultados de la dimensión Potencial	29
Tabla 10	Resultados de la variable Liderazgo	30
Tabla 11	Tabla cruzada de las variables Coaching y Liderazgo	31
Tabla 12	Tabla cruzada de la dimensión Conciencia y Liderazgo	31
Tabla 13	Tabla cruzada de dimensión Responsabilidad y Liderazgo	32
Tabla 14	Tabla cruzada de la dimensión Potencial y Liderazgo	32
Tabla 15	Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk	33
Tabla 16	Prueba de hipótesis general	34
Tabla 17	Prueba de hipótesis específica 1	35
Tabla 18	Prueba de hipótesis específica 2	35
Tabla 19	Prueba de hipótesis específica 3	36

## Índice de Figuras

Figura 1: Frecuencia de la variable Coaching	26
Figura 2: Frecuencia de la dimensión Conciencia	27
Figura 3: Frecuencia de la dimensión Responsabilidad	28
Figura 4: Frecuencia de la dimensión Potencial	29
Figura 5: Frecuencia de la variable Liderazgo	30

## **Resumen**

La presente investigación se propuso como objetivo general determinar la asociación entre el coaching y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo - correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario por variable en escala de Likert con valoración del 1 al 5, en una población de tipo censal conformada por 48 alumnos de dirección musical de la universidad mencionada. Los resultados de la investigación hallaron una significancia bilateral de  $p\text{-valor} < 0.05$ , lo cual significa que sí existe correlación, y con un Rho de Spearman entre las variables igual a 0.519, que, de acuerdo a su escala de valoración se clasifica como una correlación positiva moderada, por lo cual, se permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Finalmente se concluyó que existe asociación entre el coaching y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.

Palabras clave: coaching, liderazgo, dirección musical

### **Abstract**

The present research was proposed as a general objective to determine the association between coaching and leadership in musical conducting students from a public university in Lima, 2021. The methodology used was a quantitative approach, basic type, descriptive-correlational level, non-design experimental and cross-sectional. For data collection, the survey technique was applied, and the data collection instrument was a questionnaire per variable on a Likert scale with an assessment of 1 to 5, in a census-type population made up of 48 musical conducting students from the mentioned university. The research results found a bilateral significance of p-value  $<0.05$ , which means that there is a correlation, and with a Spearman Rho between the variables equal to 0.519, which, according to its assessment scale, is classified as a moderate positive correlation, therefore, it was allowed to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. Finally, it was concluded that there is an association between coaching and leadership in musical conducting students from a public university in Lima, 2021.

Keywords: coaching, leadership, musical conducting

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, el liderazgo se ha vuelto un tema de suma necesidad en las organizaciones líderes de cualquier parte del mundo, ya sean marcas comerciales, gobiernos u ONG, y es que según la Encuesta sobre Liderazgo 2016 (realizado por una consultora de talla internacional de RR. HH), identificó que solo el 74% de sus organizaciones invierten tiempo y dinero en captar y desarrollar talentos en sus líderes. De este total de asociaciones, solo un 44% se preocupa en capacitar a sus líderes y de este mismo, solamente un 19% esta preparado con suplentes por si ocurre alguna situación crítica que se necesite un reemplazo (Mercer, 2017).

El liderazgo es un tema que se ha tratado ampliamente relacionándolo a las empresas, la economía, la política, el ejército, psicología social y organizacional, la educación entre otros. En el caso de la música, igualmente se ha tratado, pero más desde un punto de vista teórico que práctico como la comunicación verbal y no verbal. Sea cual fuere la situación su interrelación pone al liderazgo como parte importante de los logros académicos, la innovación, la motivación (Álvarez, 2001) y para lo que nos concierne, la dirección musical. Sabiendo que toda actividad de conjunto, grupal o colectiva, tiende a reconocer a un líder, en el estudio del liderazgo se han de tomar en cuenta tanto al líder y al grupo como a su interacción (Bernal y Gil, 2000) y específicamente dentro de la problemática que tratamos, la relación entre el director y la orquesta, el coro, el solista y el grupo, donde el éxito de la agrupación depende de esta relación con el líder.

Siendo el liderazgo una competencia pertinente a la dirección musical que involucra autoridad, integridad, carisma, asertividad, visión y personalidad, ha de permitir transformar y animar al grupo conseguir los objetivos musicales trazados, generando un ambiente de relaciones interpersonales armoniosas entre todos los participantes comprometidos (director y músicos) (Bass, 1985, citado por Mendoza y Ortiz).

Sin embargo, resulta paradójico que cada vez que se trate de liderazgo y se pone al director de orquesta como el mejor de los ejemplos, no existan los

suficientes estudios relacionados con el liderazgo aplicado a la música (Calderón et al, 2016).

Hemos de considerar también el hecho que, a la luz de los últimos estudios, la idea que los directores nacen y no se hacen, ha sido refutada (Varvaigou y Durrant, 2011), por lo que estaríamos en posición de afirmar que fuera de la sólida formación académica que han de poseer, deberán adquirir una serie de otras habilidades, que según Apfelstadt (1997) pueden ser aprendidas. También Calderón et al, (2016) en su artículo, “Liderazgo y música: la figura del director”, luego de asumir que el liderazgo es una competencia social inherente al director musical, refieren que puede ser una habilidad nata o susceptible de ser adquirida y desarrollada, y que no sólo se circunscribe a la conducción del ensayo, sino a la distribución de tareas, la gestión, planeación del ensayo, el concierto, entre otros, de manera que se convierte en una competencia vital para el funcionamiento de una agrupación musical.

En Latinoamérica, 57 líderes musicales conformados por países latinoamericanos fueron seleccionados para conformar la dirección de orquestas y coros del primer Taller de Formación de líderes latinoamericanos, el cual fue organizado por un organismo internacional de la banca. El objetivo de este programa era que estos líderes puedan impulsar y apoyar los movimientos sociales y mejorar la gestión institucional de sus organizaciones locales, como también dar a conocer sus experiencias en su proceso de formación para alcanzar el éxito y la inculcación de valores (Banco de Desarrollo de América Latina, 2016).

Dentro el ámbito nacional, la reconocida consultora de RR.HH. “HayGroup” realizó un informe donde encontró que el 52% de empresas líderes peruanas no capacitan constantemente ni tienen estrategias sólidas para retener a aquellos gerentes que tienen grandes habilidades de liderazgo. Y es que también solo un 19% de estas organizaciones interiorizan en tomar consideración de hallar y hacer seguimiento a sus líderes potenciales. Y es que, si bien tener estudio certifica una buena formación, es relevante desarrollar habilidades de inteligencia emocional como es liderazgo. (Gestión, 2014).

Respecto al aspecto educativo musical a nivel profesional, en las diferentes Escuelas Regionales y Universidades (Arequipa, Trujillo, Huánuco, Cuzco, por mencionar algunas) que tienen la especialidad de Dirección Musical como Dirección Instrumental, Dirección Coral e incluso Educación Musical, no se evidencia que se consideran asignaturas que hagan referencia al trabajo o desarrollo de la capacidad de liderazgo en sus estudiantes.

El liderazgo, en estos alumnos de dirección musical y afines como la educación musical de una universidad pública de Lima, es un componente necesario y una de las competencias importantes a desarrollar y adquirir según el perfil de egresado. Sin embargo, no se halla en la malla curricular curso alguno que haga referencia al desarrollo de esta competencia. Según lo observado por el autor, en dicha institución, los estudiantes no han sido inculcados con valores y conocimientos que les permitan guiar a los demás. Uno de los aspectos más importantes en dirección y educación musical es saber trabajar en equipo, sin embargo, se aprecia que un gran porcentaje de los estudiantes parece ser que se centran más en su desempeño individual que en su relación con el colectivo. Desde los primeros ciclos hasta los últimos, no se evidencia un notable crecimiento en su evolución, por lo tanto, incidiría en su percepción sobre su capacidad de liderazgo y auto cuestionamiento.

Para Molero (2020), el coaching tiene diferentes direcciones ya sean estas empresarial, de transformación, en lo deportivo, entre otros. Sin embargo, el coaching musical es algo nuevo, excepto por estudios de psicología que utilizan los diagnósticos musicales y musicoterapia. Esto se debe a que la música tiene propiedades únicas de influencia en la psique humana. Así mismo Peralta (2019), sostiene que un coach en música, idealmente un músico, es una persona que utiliza esta disciplina como una herramienta para entender mejor lo que el cliente, en este caso un músico de cualquier especialidad anhela o necesita, como por ejemplo el desarrollo de habilidades de comunicación y/o el fortalecimiento del liderazgo, en el caso de los que se dedican a la dirección musical.

En ese sentido podríamos afirmar que, si bien el coaching como tal, no se imparte en esta institución, sin embargo, parece ser aplicado de una forma

intuitiva o hasta empírica, si se permite el término, poniendo énfasis más en lo técnico, musical, artístico, de planificación del ensayo o el concierto que, en el desarrollo del liderazgo en sí, asumiendo que esta competencia se irá consolidando a través del tiempo. Los resultados de la investigación indicarán la relación de esta forma de aplicar el coaching para el desarrollo del liderazgo en los estudiantes de esta especialidad.

Es por ello que abordamos las variables de coaching y liderazgo ya que la segunda, es una cualidad de mando que se puede complementar con las técnicas del coaching, convirtiéndose en un gran aporte al desarrollo de esta competencia en los alumnos que están relacionados con la dirección musical de esta institución, líder en la formación musical profesional.

Mencionada la problemática, se formula el problema general: ¿Cuál es la asociación entre el coaching y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021?, con los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la asociación entre la conciencia y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021?, b) ¿Cuál es la asociación entre la responsabilidad y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021?, y c) ¿Cuál es la asociación entre el potencial y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021?

La presente investigación se justifica con base en tres aspectos. De acuerdo con la justificación teórica, el estudio tiene como fin dar a conocer aportes de conocimientos existentes del tema planteado, debido a que el estudio de estas variables tiene una influencia relevante en el desarrollo de los estudiantes de dirección musical fortaleciendo sus capacidades emocionales y saber auto motivarse. En la justificación práctica, esta investigación se aplica porque se puede complementar el liderazgo de los estudiantes de dirección musical de esta institución, a través de la implementación de técnicas de coaching. Y en la justificación metodológica, mediante la aplicación de una metodología de investigación, se podrá determinar el nivel de relación y significación que hay entre las variables mencionadas, una vez demostrada su

validez y confiabilidad lograrán ser usados para futuras estudios relacionados al tema.

Siendo los objetivos de la investigación, el objetivo general: Determinar la asociación entre el coaching y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021, y en los objetivos específicos: a) Determinar la asociación entre la conciencia y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021, b) Determinar la asociación entre la responsabilidad y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021, y c) Determinar la asociación entre el potencial y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.

Teniendo en cuenta las siguientes hipótesis, hipótesis general: Existe asociación significativa entre el coaching y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021, y en las hipótesis específicas: a) Existe asociación significativa entre la conciencia y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021, b) Existe asociación significativa entre la responsabilidad y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021, y c) Existe asociación significativa entre el potencial y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, comenzamos con Monroy (2015), en su investigación se planteó como objetivo identificar la relación entre el coaching y el desempeño laboral en las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango. El método de estudio fue de nivel correlacional, diseño descriptivo no-experimental y de corte transversal. Para esta tesis se usó una muestra censal conformada por 40 colaboradores entre edades de 20 a 65 años de seis farmacéuticas en dicha provincia, a los que se les aplicó el instrumento de la encuesta. Los resultados evidenciaron que existe un nivel de correlación estadísticamente significativo que fue igual a 0.800 y un nivel de significancia de  $p > 0.000$ . En los resultados se observa también que en la organización un 32% se encuentra altamente de acuerdo que existen las prácticas de coaching, un 47% lo considera de nivel medio y un 21% no está de acuerdo. El estudio llegó a la conclusión principal que el coaching y el desempeño laboral se correlacionan de forma directa. Agregando que los trabajadores que conocen las técnicas del coaching, tienen mejores dones de mando y resolución de problemas.

Durán (2020), en su tesis se propuso hallar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral, que se concentran en complementar el desempeño de los trabajadores. El método de estudio empleado fue de nivel descriptivo correlacional no – experimental, de corte transversal, enfoque cuantitativo y corte transversal. Respecto a la obtención de información se usó la técnica del cuestionario, que fue aplicada a una población constituida por 98 colaboradores de diversas asociaciones de banca y finanzas de la provincia de Bolívar. En los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación aceptable igual a 0.799 entre las variables y valor de significancia  $p < 0.000$ , lo que dio lugar a reconocer la hipótesis alterna. Respecto a la frecuencia del liderazgo se observa que los trabajadores precisan que un 65.39% lo considera deficiente y un 34.61% lo considera eficiente. La conclusión general se llegó a que existe un alto índice de correlación entre las variables sobre el liderazgo y el desempeño laboral.

Murillo (2020), en tu tesis, cuyo objetivo de investigación fue determinar el grado de correlación entre el Liderazgo y clima organizacional en una empresa ubicada en Bogotá. El método de estudio empleado fue de diseño descriptivo correlacional no experimental, de enfoque cuantitativo y corte transaccional. Se

analizó una población constituida por 685 colaboradores del rubro empresarial, los cuales se les aplicó una encuesta conformada por un total de 42 ítems relacionadas a las dimensiones de las variables. Los resultados de la investigación presentaron un nivel de correlación significativamente alta entre variables que resultó igual a 0.780, y con un nivel de significancia de  $p < 0.000$ , donde se admite la hipótesis disyuntiva. En cuanto al nivel de frecuencia, los colaboradores opinan respecto al liderazgo que un 23.4% es bueno, un 40.2% es regular y un 16.8% es malo. La investigación concluyó que el grado de correlación es alto, debido a que el liderazgo es factor dominante en las organizaciones.

Cevallos (2017), en su investigación que tuvo como fin hallar qué relación existe entre liderazgo y clima organizacional en las compañías de la ciudad de Loja. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptiva correlacional y de corte transaccional. Para la obtención de datos se utilizaron como instrumento de recolección a una encuesta conformada por 20 ítems de cada variable, los cuales fueron aplicados a una muestra de 148 colaboradores de empresas en la provincia de Loja. Los resultados de la investigación mostraron una correlación Sig. (bilateral) de 0.01 entre las variables estudiadas, y un nivel de significancia de  $p = < 0.00$ , que permitió optar por la hipótesis alterna. Para la frecuencia del liderazgo, los trabajadores se les planteó categorizar en 5 formas esta variable: un 8.6% lo tomaba como muy favorable, un 40.9% como favorable, un 37.6% neutral, un 11.8% desfavorable y un 1.1% muy desfavorable. La investigación llegó a la conclusión que existe una correlación entre variables, además que el liderazgo influye de manera directa en el clima organizacional.

En el ámbito nacional, comenzamos con Tafur (2020), en su tesis, se planteó como meta descifrar la relación entre el liderazgo y el coaching en un colegio estudiantil. Para ello, la metodología empleada fue hipotético deductivo, tipo básica, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y corte transaccional. La técnica de la encuesta fue el instrumento de recolección de datos en una muestra hacia 81 personas de dos colegios. En sus resultados, halló un grado de correlación alto con 0.956 entre sus variables y nivel de significación de 0.000 en una  $p < 0.05$ . Los encuestados consideraron la

frecuencia de la variable coaching: Baja 85%, media 10% y alta un 5%. Su conclusión fue que el liderazgo transformacional influye de manera determinante en el coaching dentro de la empresa educativa en Lima.

Ulloa (2019), se formuló como objetivo establecer la relación entre el coaching y el liderazgo en una institución educativa. La metodología que empleó fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – no experimental, diseño correlacional y de corte transversal. El análisis de datos estuvo empleado por un cuestionario de cada variable, aplicado a 75 personas que laboraban en dicha institución. La frecuencia de la variable coaching, los colaboradores de la institución consideran que un 76% es bueno, un 24% regular y un increíble 0% que es malo. Los resultados reflejaron una correlación de 0.534 de sus variables y un grado de significación igual a 0.000, en una  $p < 0.05$ . La conclusión enfatizó que existe relación entre las variables mencionadas.

Sánchez (2019), en su tesis, se planteó como objetivo fijar la relación entre el coaching y el liderazgo en una institución educativa pública. La metodología empleada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño correlacional y de corte transversal. Recolectó datos por medio de una muestra de 80 educadores de un colegio a través de dos encuestas pertenecientes a cada variable donde cada una estaba incorporada de 20 ítems. En el análisis de la variable coaching, se observó los niveles de frecuencia que consideran los docentes: un 66% indica que es ineficiente, un 31% que es medio, y un 3% que es bueno. En los resultados se halló una correlación de 0.219 entre sus variables y el nivel de significación de 0.056 que fue mayor a  $p > 0.05$ , de tal manera que fue admitida la hipótesis nula y se impugnó la hipótesis alterna. La autora concluyó que no existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Culqui, (2017), en su tesis, se fijó como meta describir la relación entre el coaching y los estilos de liderazgo en una institución educativa, UGEL 05. La metodología usada fue hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño descriptivo – no experimental. En la obtención de datos, empleó una encuesta por variable que estaban conformadas de 20 ítems cada una, el cual se aplicó a una muestra de 92 personas del personal de la institución. En el análisis de frecuencia, la variable coaching se halló lo siguiente; de acuerdo

al personal de la institución: un 59.8% considera que es bueno, un 34.5% regular, y un 5.7% que es malo. Los resultados mostraron una correlación de 0.887 en las variables, y un nivel de significación a 000.0, el cual permitió aceptar  $H_1$  y rechazar  $H_2$ . La conclusión llegó a que coexiste una analogía alta entre el coaching y el liderazgo.

En las teorías relacionadas a la primera variable, tenemos en cuenta a Whitmore (2016), sostiene que el coaching es un proceso orientado a la solución, de tratar de liberar y desarrollar el potencial humano. Se trata de llevar al ser humano de la situación actual a un cambio u objetivo deseado. Tiene como propósito extraer lo mejor de los individuos, grupos y/o empresas, junto a buena interacción entre coach y coachee (preparador y cliente, respectivamente). Es a través de las poderosas preguntas y técnicas de coaching que el cliente encuentra la respuesta por sí mismo. Así mismo, el coaching debe estar compuesto de una serie de competencias en las que el "Coach" debe potenciar o reforzar a su "coachee" una serie de factores fundamentales para completar su entrenamiento, estas características son: conciencia, responsabilidad y potencial.

Para entender mejor la variable coaching, daremos a conocer sus características las cuales presentamos como sus dimensiones, de acuerdo como enfatiza Whitmore (2016):

Dimensión 1: conciencia, es lo que te permite pensar, recordar y sentir cosas. Se refiere a la experiencia real de alguien del mundo, sus pensamientos, sensaciones y toma de decisiones, así como la apariencia de conciencia para un observador. Debe estar orientada hacia el autoconocimiento, la actitud, orientación e interacción.

Dimensión 2: responsabilidad, es el compromiso de terminar un deber o una tarea, una persona responsable significa tomar decisiones conscientes, llevar a cabo conductas que busquen mejorarse a sí mismo o ayudar a los demás, y que acepta las consecuencias de sus acciones y sus propias decisiones. La responsabilidad debe estar enfocada hacia el compromiso, cumplimiento, capacidad de decisión y rendimiento.

Y, por último, la dimensión 3: potencial, es una cualidad personal que se desenvuelve dependiendo de la motivación y actitud personal. Se manifiesta a través de la creación e innovación para alcanzar las metas. El potencial debe ser medido a través de la capacidad, autonomía y habilidad.

Como señala Pimentel (2017), el coaching es un método para guiar, motivar o gestionar a través de conversaciones, escucha activa y consejos y estímulos personalizados individualmente, una forma especial de comunicación entre dos individuos: el coach y el cliente. La técnica se utiliza en el desarrollo y la administración de la gestión y por entrenadores profesionales que ofrecen servicios de orientación a particulares. El objetivo del coaching es promover la conciencia, la autoconciencia, el aprendizaje y la acción.

El coach en el coaching es una persona que promueve la reflexión a su cliente (coachee), con el fin que este último pueda hallar las posibles respuestas por medio de interrogantes que analicen de forma concreta su situación frente a la realidad y qué consecuencias pueda tener la acción que se tome (Sans, 2012).

De acuerdo con Olivares et al (2016), el coaching es un método para ayudar a un ser humano al desarrollo personal y profesional por medio de preguntas efectivas, aclaración de valores, lluvia de ideas, formulación de objetivos específicos, preparación y seguimiento de planes de acción y medidas como diferentes tipos de ejercicios. El coach, se preocupa de la situación actual y las oportunidades que hay por delante. El coaching está orientado a la acción y a los resultados, con un enfoque en tareas prácticas.

Desde el punto de vista de Valderrama (2017), el punto de partida del coaching inicia cuando una persona hace una pregunta, lo cual, es un gran paso. Es un paso hacia la conciencia y el comienzo de todos los cambios en la vida, porque cuando haces una pregunta, hay energía para encontrar la respuesta. Por el contrario, cuando no hacemos preguntas, significa que o estamos tan desesperados, hemos perdido todo interés o estamos satisfechos con todo y no tenemos el impulso de cambiar.

Como señala Valero (2019), en el caso del enfoque clásico de coaching, el coach no es un gurú que aconseja, incita y enseña cómo actuar. Las relaciones de coaching se basan en una filosofía de coaching que nos dice que el cliente lo

sabe todo. Él es la persona que está completamente inmersa en la situación con la que se volvió hacia nosotros, así que ¿quién, no importa cuán mejor entienda lo que es estar en ella y lo que hay que hacer? Es dentro del cliente que todo el conocimiento de su alma está contenido. Y solo se necesita ayudarlo a volverse hacia sí mismo y escuchar las respuestas ocultas dentro de sí mismo.

En opinión de Killion et al (2020), el coaching es necesario para las personas que sienten que no pueden alcanzar sus objetivos por sí mismas y no entienden cómo alcanzar su potencial. Más específicamente, el coach ayuda a sus clientes a resolver ciertas tareas, estas se pueden basar: en priorizar lo correcto, hay personas que tienen ideas que están en pleno apogeo, pero no saben por dónde empezar, como resultado, las cosas se detienen a mitad de camino y la persona no se realiza a sí misma. El entrenador ayuda a elaborar una estrategia para lograr objetivos, que van desde pequeños hasta grandes y globales; destacar los valores básicos de vida del cliente. Por ejemplo, si un cliente tiene dificultades para posicionar su marca, necesita entenderse a sí mismo y sus valores fundamentales. Esto ayudará a encontrar el núcleo, la base que inicialmente llevó a una persona a la idea de crear su propio negocio. Enseñar a identificar oportunidades y riesgos: el coach ayuda a una persona a mirar el mundo de manera más amplia, a cubrir sus diferentes aspectos que antes no habían caído a la vista. Al hacer negocios, tales habilidades ayudarán a encontrar áreas prometedoras para el desarrollo y analizar mejor los posibles riesgos.

Hunt y Fielden (2016), argumentan que el coaching es una técnica muy amplia, y que se aplica a varios campos y puede ser adaptada, por ello, el autor sostiene que existen los siguientes tipos de coaching: Coaching empresarial: ayuda a los gerentes o tomadores de decisiones a alcanzar sus objetivos, mejorar la comunicación dentro de la empresa y establecer los puntos de referencia y prioridades correctos. Coaching de vida: ayuda a alcanzar metas en la vida personal, a establecer relaciones con los seres queridos, a aprender a comunicarse de manera efectiva y libre con las personas. Coaching profesional: ayuda a los gerentes intermedios a mejorar su desempeño y lograr un rápido progreso en la escala profesional. Coaching financiero: ayuda a aprender a administrar adecuadamente el dinero, ahorrar dinero, elegir las compras con más

cuidado e invertir las finanzas en proyectos rentables con la posibilidad de ganancias pasivas. Entrenamiento físico: ayuda a controlar la figura, motiva a involucrarse en su apariencia, aceptarse a sí mismos, desarrolla un plan de entrenamiento físico y nutrición deportiva. Coaching de orientación profesional: ayuda a los jóvenes a comprender qué profesión es adecuada para su tipo de personalidad e intereses con el fin de ahorrar tiempo y dirigir sus esfuerzos en la dirección correcta. Coaching académico: ayuda a aprender y aprender mejor. A diferencia de un tutor o tutor privado, un entrenador académico enseña cómo estructurar, asimilar y aplicar el conocimiento de manera efectiva. Coaching de Estilo de Vida Saludable: ayuda a las personas con discapacidades y enfermedades graves e incurables a sentirse como un miembro necesario de la sociedad, los motiva a desarrollarse y amarse a sí mismos.

Es importante no confundir el coaching con una consultoría, ya que, un consultor proporciona experiencia y resuelve problemas comerciales, o desarrolla un negocio en su conjunto. Un consultor se ocupa de la organización general o partes específicas de ella y no de los individuos dentro de ella. Pero el enfoque general del coaching es el de escuchar, hacer preguntas, hacer un seguimiento con el cliente y permitir que las personas lleguen a su propia perspectiva profundizando y cuestionando las suposiciones. El proceso de coaching está destinado a ser dinámico y capacitar a los clientes para que sean más efectivos y mejoren su rendimiento (Lovell, 2017).

En la segunda variable Robbins y Coulter (2010), sostienen que el liderazgo puede referirse a los individuos responsables de las decisiones y sus resultados en las organizaciones, y al ejercerlo tienen influencia, lideran el camino, dan dirección y crean significado dentro y alrededor de lo que sucede en la organización, de modo que se genera una cooperación organizada hacia objetivos comunes. El liderazgo se fortalece del conocimiento y las habilidades, pero también de promover el desarrollo personal de los líderes y la comprensión de cómo ellos mismos funcionan en su rol de líder.

Robbins y Coulter (2010), también afirman que el liderazgo se puede expresar en cuatro tipos; los cuales fijaremos como dimensiones para esta variable, y estos son:

Dimensión 1: Líder directivo, es un líder enfocado en las tareas, se encarga de comunicar a sus subordinados el programa de actividades y como deben ser desarrolladas. Su objetivo es el funcionamiento eficiente de la organización. Este tipo de líder debe tener en consideración la comunicación, programa de trabajo y la guía.

Dimensión 2: Líder solidario, es un líder que basa las prioridades en que todo su equipo a cargo esté bien y ayuda a quien lo solicite. Su prioridad es el bienestar de sus subordinados más que las propias metas. Se podría decir que es el líder el cual no considera primero al cliente como lo más importante, sino, al colaborador. Este líder se mide por medio de las necesidades, preocupación y apoyo.

Dimensión 3: Líder participativo, es un tipo de líder que enfatiza mucho la iniciativa de los subordinados a su cargo. Para tomar decisiones suele primero consultarlas con su equipo de trabajo y toma las acciones más equitativas. Este tipo de líder considera las sugerencias, consultas y toma de decisiones.

Y dimensión 4: Líder orientado al logro, o también se le podría decir el líder eficaz, debido a que su prioridad es alcanzar las metas y objetivos, establece las proyecciones a sus subordinados, esperando que den una respuesta positiva para cumplir su fin. Este líder se compone de las metas, expectativas y el nivel de desempeño.

García (2021), plantea que el desarrollo del liderazgo puede basarse en proporcionar conocimientos y desarrollar habilidades en el ámbito de la gestión y dirección. Además, también puede desarrollarse como persona y como una persona para convertirse en un mejor líder. Es importante que los líderes deban ser capaces de verse a sí mismos, para mejorar su autoconciencia, comprensión de uno mismo como líder y como persona, ya que tener conciencia de sí mismo es absolutamente necesario como líder.

Asimismo, Bolívar et al (2020), expresan que el liderazgo se fortalece del conocimiento y las habilidades, pero también de promover el desarrollo personal de los líderes y la comprensión de cómo ellos mismos funcionan en su rol de líder.

En palabras de Rubio y Sánchez (2013), Liderazgo es un término fluido con una abundancia de definiciones y tiene que ver con las personas, las relaciones y la influencia. Por ello, su mayor alcance es que el liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influir, motivar y permitir que otros contribuyan a la eficiencia y el éxito de toda la organización. Un buen líder debe ser competente, tener experiencia profesional o técnica, además de competencia administrativa y de gestión, el cual, inspire a los miembros del equipo a seguirlo con convicción.

Gómez y Vásquez (2020), argumentan que el liderazgo innato y natural se basa en una necesidad genéticamente determinada de expandir la zona de presencia del "yo" de uno, en el deseo de influir en los acontecimientos. En los círculos sociales, empresariales o de cualquier ámbito, esta necesidad se ha llamado recientemente expansión. Las personas, al entrar en la zona de influencia del líder, se convierten en un equipo y se desarrollan, crecen en la dirección de los objetivos establecidos por el líder. Hay un vector de liderazgo, ya que no hay un liderazgo congelado. Es un fenómeno que tiene dinámica. Sin propósito, sin liderazgo.

Capa et al (2018), plantean que el liderazgo adquirido surge en respuesta a la presión externa a través de dos mecanismos. El primero es el mecanismo de identificación con el agresor. La presión de los padres demasiado autoritarios comprime el resorte de tensión, y cuando el niño crece, se comporta con los demás como los adultos lo hicieron con él. Tal liderazgo crece en el individuo como una función protectora. Pero cae en la personalidad vagamente. A partir de las brechas, las grietas serán a través de la variabilidad del estado de ánimo, los caprichos y las decisiones bajo la influencia de las emociones, no de los hechos.

Izquierdo et al (2017), establecen que el liderazgo es la influencia social de una persona en el equipo, que se expresa en el apoyo de sus empresas, de otras personas. Siguen a su líder, escuchando cada una de sus palabras. Este fenómeno es mucho más antiguo que el hombre como especie biológica. Muchos animales colectivos tienen líderes que guían al resto de sus hermanos. La misma persona, al inmiscuirse en diferentes situaciones, puede dominar y no tener

derecho a hacerlo. La palabra clave es "recibir" porque el liderazgo se le da a una persona como un signo de profundo respeto y reconocimiento. A su vez, argumenta que la personalidad de un auténtico líder no es el que se selecciona por conveniencia o mandato; al contrario, es aquel a quien otros le brindan el poder de dirigir y lo hacen voluntariamente. Por lo tanto, para subir a la cima de la pirámide jerárquica sólo puede ser la persona que estuvo en el momento adecuado donde se necesita.

Es de vital importancia que un verdadero líder proporcione la confianza suficiente a los miembros de su equipo, ya que, independientemente de la ocupación, el optimismo ayuda a destacar entre el entorno. No hay tanta gente segura. Menos aún son los que miran al futuro con confianza. Es por eso que el equipo allí está inspirado por optimistas que inspiran esperanza para el éxito. El liderazgo implica confianza en sí mismo y una visión optimista de los acontecimientos. Nadie perseguirá a una persona tímida que duda de que todo saldrá bien. Ni siquiera irá detrás de sí mismo, y cambiando de pie a pie (Piqueras, 2016)

Para ser un líder exitoso, Makovský (2014), resalta que el optimismo es el secreto del éxito de muchas personas famosas. El ganador es principalmente el que se inclina a percibir el mundo lleno de oportunidades, y él mismo como una persona digna de estas oportunidades para aprovechar.

Es importante que un líder tenga iniciativa suficiente para impulsar al resto, y, algunas veces, basta con ser el primero en declarar su derecho a ello. Por ejemplo, al levantar la mano a la hora de elegir la candidatura del jefe de la clase. Si todo tiene éxito, la iniciativa tendrá que demostrarse aún más: reunir un equipo, crear ideas para el pasatiempo, resolver problemas controvertidos (Akio, 2009).

Como lo hace notar Herrera (2005), la responsabilidad es elemento crucial para el liderazgo, porque, implica cumplir con las expectativas de los demás. El liderazgo en el trabajo implica la implementación o incluso el cumplimiento excesivo del plan, el apoyo a los empleados, la defensa de los intereses del equipo ante la gerencia. Se confía en los líderes, y esto les impone una enorme responsabilidad, la carga de la cual a veces excede los posibles beneficios.

Cabe señalar que no se debe confundir un líder con un jefe; esto implica diferencias notables, ya que un jefe es colocado por mandato, su mayor privilegio es el poder de mando como autoridad, intimidar por medio del miedo y no compartir de manera equitativa los beneficios, mientras que un líder es una persona que elegido por voluntad propia de otros, toma en cuenta la autoridad como una oportunidad de ponerse a disposición de los demás, demuestra confianza, las cosas que sabe cómo hacerlas las comparte y los beneficios los reparte de acuerdo al desempeño de los miembros (Flores et al, 2011).

Empleando las palabras de Milena y Sánchez (2013), el liderazgo implica también el poder de comunicarse con sus miembros, ya que, su fortaleza relevante se centra en la habilidad de alcanzar un compromiso con sus seguidores. Por ello, un líder tiene que transmitir y precisar la comunicación de forma efectiva, debido a que es el canal principal que emplea para unir y comandar al equipo. Que tan efectiva puede ser la comunicación es uno de los principales objetivos de un líder asertivo y su rol protagónico puede transferir lo que está dentro de nosotros tal como lo sentimos.

Dentro del contexto de la pandemia, la interrupción y devastación causaron estragos en todo el mundo. Miles de empresas han quebrado y los empleados están desmotivados, y casi cuatro de cada 10 se sienten menos estimulados en el trabajo desde la pandemia. Ha habido una disminución de la productividad para la mayoría de las empresas, y los sectores que involucran el mayor contacto social son los más afectados (Daley, 2021).

Existen también otras habilidades que los líderes efectivos deben poseer de acuerdo a otros autores. Aquí hay cuatro habilidades clave cruciales para que un líder tenga un desarrollo exitoso: 1) Ser empático: Los líderes efectivos necesitan entender los sentimientos, motivaciones y emociones de los demás, especialmente de las personas que trabajan para ellos. La empatía con los empleados es crucial ahora que muchas personas se enfrentan a diversos desafíos, como la ansiedad, el estrés y la adaptación a las nuevas condiciones de trabajo y la disminución de los ingresos. Los líderes necesitan demostrar que son humanos (Cosme, 2018). 2) Ser decisivo: La pandemia hizo imperativo que los líderes empresariales actuaran con rapidez. Las situaciones pueden cambiar rápidamente, y las empresas exitosas son las que pueden responder

rápidamente y adaptarse al cambio. Los buenos líderes deben ser decisivos y no reacios a asumir riesgos. Deben ser capaces de identificar, evaluar y evaluar los riesgos mientras toman decisiones difíciles. Los recursos durante la pandemia fueron limitados, por lo que era importante que los líderes adoptaran un enfoque lógico y analítico para garantizar que las decisiones se tomaran no solo rápidamente, sino de manera reflexiva (Tracy, 2015).

3) Reconocer y explotar las oportunidades: La pandemia también fue un período que vio un gran salto en las oportunidades nuevas y existentes. Tales oportunidades varían desde la expansión en mercados emergentes, hasta la venta de nuevos productos y la adaptación de los servicios existentes. La capacidad de reconocerlos en una crisis es vital. Los líderes deben ser catalizadores agresivos e identificar oportunidades donde otros ven caos, confusión y problemas (Maxwell, 2016).

4) Construye equipos efectivos: El liderazgo se trata de influir y motivar a las personas. Los líderes deben promover el trabajo en equipo y fomentar el espíritu de equipo para garantizar que su personal coopere y colabore para trabajar juntos de manera efectiva. Para hacer esto, los empleados deben confiar en los responsables. Los líderes deben ser modelos a seguir que lideren con el ejemplo; los empleados aprenden mucho de los buenos líderes, especialmente en tiempos difíciles (Riquelme et al, 2020).

A juicio de Horn y Marfán (2010), un estilo de liderazgo se refiere a los comportamientos característicos de un líder al dirigir, motivar, guiar y administrar grupos de personas. Los grandes líderes pueden inspirar movimientos políticos y cambios sociales. También pueden motivar a otros a realizar, crear e innovar.

A medida que se comienza a considerar a algunas de las personas que se proclaman grandes líderes, puede verse de inmediato que a menudo hay grandes diferencias en la forma en que cada persona lidera. Por ello, el liderazgo es una práctica fluida que va cambiando y mejorando la forma en que se ayuda a los subordinados directos y a la organización a crecer (Castillo et al, 2017).

### III. METODOLOGÍA

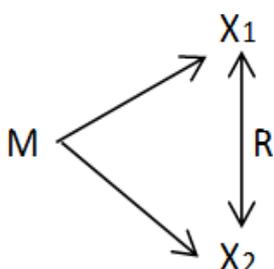
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

La presente investigación se basó en el enfoque cuantitativo. Este enfoque expresa mediante una serie de preguntas de indagación para esclarecer los fundamentos planteados. De acuerdo con Hernández et al (2014), mencionan que el enfoque cuantitativo empieza afirmando que el conocimiento no debe regirse en principios subjetivos y que este se inicia a través de una causa deductiva, que gracias a un análisis de número de medición y la prueba estadística inferencial, se comprueban las hipótesis anteriormente establecidas.

El tipo de investigación fue básica. Según Hernández et al (2014), nos dicen que la investigación es básica ya que se parte de un marco teórico y se sustenta de este mismo, su objetivo se centra en formular nuevas teorías o modificar las mencionadas, para aumentar los conocimientos sobre el tema desde un punto de vista científico, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. También se aplica para desarrollar conocimientos en un área específica, lo cual explica las relaciones entre fenómenos del tema.

De acuerdo con el periodo y continuidad del estudio se eligió que sea transversal, ya que se enfatizó el comportamiento de las variables en un tiempo y momento establecido. Como sostienen Hernández et al (2014), la investigación transversal se basa en estudiar el problema en un tiempo y un periodo específico, el cual analizará también cómo es que el problema se fue desarrollando en este lapso. Al mismo tiempo, la investigación tuvo un diseño no experimental, de nivel descriptivo - correccional, ya que, indagó en hallar cómo es que se relacionan las variables coaching y liderazgo. Teniendo en cuenta a Hernández et al (2014), nos indican que la investigación de nivel correlacional se centra en el modo en cómo vemos y conocemos la asociación que tiene una variable con la otra.

El Diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M, muestra representativa

X1, medición a la variable 1

X2, medición a la variable 2

R, es la determinación de la relación existente entre las variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Las variables fundamentadas tienen características categóricas y presentan una naturaleza de tipo cualitativa, de acuerdo con la escala ordinal debido a su concepto de atributo. Tal como mencionan Hernández et al (2018), las variables son características o facultades que tienen los eventos, fenómenos y personas que son objeto de investigación, a su vez que poseen diversos valores según su propiedad de estudio.

#### **Coaching**

Conceptualización de la variable coaching: El coaching es un proceso orientado a la solución que trata de liberar y desarrollar el potencial humano. Además, procura llevar al ser humano de la situación actual a un cambio u objetivo deseado. Tiene como propósito extraer lo mejor de los individuos, grupos y/o empresas, junto a una buena interacción entre coach y coachee (preparador y cliente, respectivamente). Es a través de las poderosas preguntas y técnicas de coaching que el cliente encuentra la respuesta por sí mismo (Whitmore, 2016).

Definición operacional: El coaching se divide en tres aspectos, los cuales tomaremos a su vez como las dimensiones de la variable: conciencia, responsabilidad y potencial. Estas dimensiones están compuestas por un total de 11 indicadores y 12 ítems. (ver Anexo 1)

#### **Liderazgo**

Conceptualización de la variable liderazgo: Es una característica que poseen las personas responsables de las decisiones y sus resultados en las organizaciones, que al ejercerlo ganan influencia, lideran el camino, dan dirección y crean significado en lo que está sucediendo dentro y alrededor de la organización (Robbins y Coulter, 2010).

Definición operacional: El liderazgo consta de cuatro dimensiones las cuales son: Líder directivo, líder solidario, líder participativo y líder orientado al logro. Estas dimensiones están compuestas por un total de 11 indicadores y 12 ítems. (ver Anexo 1)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Hernández et al (2014), indican que la población es un conjunto total de cosas o individuos que nos hemos propuesto estudiar en una investigación. La población o universo puede estar compuesto por seres vivos o inertes, cosas abstractas o conceptos, entre otros.

En esta investigación año la población de estudio fueron solamente 48 participantes.

Criterios de inclusión: Estudiantes del nivel Superior o Pregrado de dirección instrumental, dirección coral y educación musical. Son jóvenes entre edades de 20 a 30 años, que aceptaron participar voluntariamente en la investigación.

Criterios de exclusión: Estudiantes del nivel Superior o Pregrado de otras especialidades que no tienen afinidad con la dirección musical. Especialidades de interpretación instrumental, interpretación vocal, composición musical y musicología.

**Muestra, muestreo y unidad de análisis:** En el presente estudio, debido a que el tamaño de la muestra fue de tipo censal, se trabajó con toda la población que son 48. La muestra censal, trabaja tomando en cuenta a toda la población o universo en general, por ser menor a 50 (Hernández et al, 2014). Los mismos autores señalan que la muestra, en general, es una selección específica, cualquier parte de la comunidad estadística, un subconjunto de las poblaciones en el tema del estudio que, en nuestro caso no se aplicó.

Debido a que la población en esta investigación fue pequeña, tampoco se hizo necesario aplicar la técnica del muestreo. Respecto a su esencia se determinó que fue una población del tipo censal. Hernández et al (2014), ratifican que el muestreo sirve como instrumento de la investigación científica. Su rol

fundamental es hallar qué parte de una realidad en estudio (población) debe indagarse con el objetivo de realizar deducciones en la seleccionada población.

La unidad de análisis para esta investigación fueron todos los estudiantes de dirección musical de una universidad pública, los que incluyen estudiantes de dirección instrumental, dirección coral y educación musical. Como expresan Hernández et al (2014), la unidad de análisis se considera a todos aquellos elementos (sujetos) que serán analizados y medidos, y que, a partir de estos, se obtendrá la información.

### **3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos:**

Para llevar a cabo esta investigación, la recolección de datos e información de nuestras variables, dimensiones e indicadores se hizo usando la técnica de la encuesta. Tamayo (2008), expresa que la encuesta es una técnica empleada en las ciencias sociales que utiliza una herramienta llamada cuestionario de encuesta. Es una forma específica y escrita de una entrevista, perteneciente a estudios categorizados, que están estrictamente definidos por un conjunto de reglas y principios específicos de un estudio en particular. Las encuestas se utilizan para recopilar una gran cantidad de información sobre los fenómenos que ocurren en la sociedad utilizando generalmente una economía de fuerzas y recursos. El instrumento para medir a las variables de estudio fue el cuestionario.

#### **Ficha técnica del instrumento de la variable coaching**

- Nombre: Cuestionario de coaching
- Autores: Creado por Cayo Ferreyra, John y Cortez Peralta, Carola. Adaptado por el autor de esta investigación.
- Año: 2019
- Lugar: Lima
- Objetivo: Determinar el nivel de coaching
- Administración: Individual
- Tiempo de duración: 20 min.
- Contenido: El cuestionario tiene un total de 12 ítems.
- La escala e índice es: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

## Ficha técnica del instrumento de la variable liderazgo

- Nombre: Cuestionario de liderazgo
- Autores: Creado por Avalo Barreta de Li, Ruth Elizabeth. Adaptado por el autor de esta investigación.
- Año 2019
- Lugar: Chimbote
- Objetivo: Determinar el nivel de liderazgo
- Administración: Individual
- Tiempo de duración: 20 min.
- Contenido: El cuestionario tiene un total de 12 ítems.
- La escala y el índice es: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

**Instrumento de recolección de datos:** Habiendo ya, definido la técnica de la encuesta, se procedió a aplicar el instrumento de investigación, el cual, para este estudio fue un cuestionario constituido en escala de Likert. Tamayo (2008), sugiere que un cuestionario es un utensilio que alberga las propiedades del fenómeno que se toman en cuenta como principales; admite, a su vez, encerrar ciertos problemas que tomamos mayor en cuenta; recorta la situación a cierto número de información primordial y concisa el tema de investigación.

### Tabla 1

#### *Escala de Likert*

Niveles	Respuestas
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

*Nota.* Elaboración propia

Tal como Garay (2021) menciona, la escala Likert es una escala de respuesta popular de 5 pasos en la investigación. Se utiliza en encuestas para obtener una respuesta sobre el grado de aceptación del fenómeno o punto de vista sobre un tema en particular. Se utiliza en muchos casos de investigación de encuestas. Desde simples evaluaciones de satisfacción hasta complejas encuestas sociales. La mayor ventaja de la escala Likert es la simplicidad.

**Validez:** Desde la posición de Garay (2021), la validación es un proceso que examina los indicadores de la encuesta para asegurar su confiabilidad como instrumento de investigación. Es relevante ejecutar una serie de pasos para validar un instrumento, ya que garantiza que la encuesta sea auténticamente confiable. Además, la validez, no necesita ser una particularidad propia del test, sino de las generalizaciones y manejos específicos de las medidas que proporciona la encuesta. Ello nos indica, que más importante que el cuestionario propiamente dicho, lo que en realidad importa en la validación son las posibles inferencias que se puedan determinar desde los resultados analizados.

**Tabla 2**

*Validación por juicio de expertos*

Juez Validador	Grado Académico	Calificación
Raúl Delgado Arenas	Doctor	Aplicable
Iván C. Peña Avendaño	Doctor	Aplicable
Daniel A. Cárdenas Canales	Magister	Aplicable

*Nota.* Elaboración propia

**Confiabilidad:** La confiabilidad es el coeficiente de correlación entre los resultados de la evaluación y un criterio independiente, seleccionamos un criterio externo y vemos cómo le corresponden los resultados de la evaluación y cuánto podemos confiar en el pronóstico que hacemos en función de los resultados de la evaluación (Garay, 2021).

**Tabla 3**

*Escala de coeficiente alfa de Cronbach*

Rango	Deducción
0.81 - 1.00	Muy alto
0.61 - 0.80	Alto
0.41 - 0.60	Moderado
0.21 - 0.40	Bajo
0.01 - 0.20	Muy bajo

*Nota.* Elaboración propia

El coeficiente alfa de Cronbach es un método propuesto por Lee Cronbach, compara la dispersión de cada elemento con la propagación general de toda la escala. Si la difusión de los resultados de las pruebas es menor que la propagación de los resultados de cada pregunta individual, entonces cada pregunta individual tiene como objetivo investigar el mismo terreno común. Producen un significado que puede considerarse verdadero. Si no se puede desarrollar dicho valor, es decir, se obtiene un diferencial aleatorio al responder preguntas, la prueba no es confiable y el coeficiente será igual a 0. Si todas las preguntas miden la misma característica, entonces la prueba es confiable y el coeficiente alfa de Cronbach en este caso será igual a 1 (Garay, 2021).

A continuación, se muestra la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos usados.

**Tabla 4**

*Fiabilidad de la variable Coaching*

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	12

*Nota.* Elaboración propia en SPSS

De acuerdo al instrumento, la confiabilidad hallada para la variable coaching fue de 0.800, lo cual significa que se encuentra en el rango de alto según la escala coeficiente de alfa de Cronbach (ver tabla 3).

**Tabla 5**

*Fiabilidad de la variable Liderazgo*

<b>Estadística de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	12

*Nota.* Elaboración propia en SPSS

De acuerdo al instrumento, la confiabilidad hallada para la variable liderazgo fue de 0.798, lo cual significa que se encuentra en el rango de alto según la escala coeficiente de alfa de Cronbach (ver tabla 3).

### **3.5. Procedimientos**

A partir de aquí, se aplicó el instrumento de medición a los estudiantes de Dirección Musical. Estos incluyeron a los alumnos de dirección instrumental, dirección coral y educación musical de una universidad pública de Lima. Para ello, primero se obtuvo el permiso necesario con el encargado de dicha institución. Una vez revisado el documento de solicitud y siendo aprobado, se procedió a operar usando las encuestas preparadas, el cual su desarrollo de recolección de datos se efectuó en lo que duró este semestre académico. Al recopilar la información, estos datos fueron analizados mediante pruebas estadísticas para confirmar nuestras hipótesis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para llevar a cabo el procesamiento de datos, este estudio se desarrolló mediante la técnica estadística como herramienta principal debido a que se trataron de datos cuantitativos. Esto permitió realizar las pruebas estadísticas donde se ensayaron las hipótesis formuladas y los datos codificados se transfirieron al programa IBM SPSS Statistic 26, donde se establecieron en porcentajes expresados en figuras y tablas. Para la contrastación de las hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde se plantearon las discusiones, conclusiones, y recomendaciones.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación se ejecutó por medio de estándares y principios éticos con el debido respeto, mencionando la propiedad intelectual de los autores citados, la autoría de las teorías y diversos haberes cognitivos. Como bien menciona Díaz (2009), los derechos de autor y propiedad industrial se comprenden por medio de la propiedad intelectual para verla por el crédito al autor. Resguardar con prudencia la información conseguida a través del permiso, mayor aún en su publicación o exhibición; además, se sostiene en imperiosa reserva las diversas operaciones implementadas o desarrolladas.

#### IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presenta el análisis descriptivo realizado a las variables de estudio y sus dimensiones.

**Tabla 6**

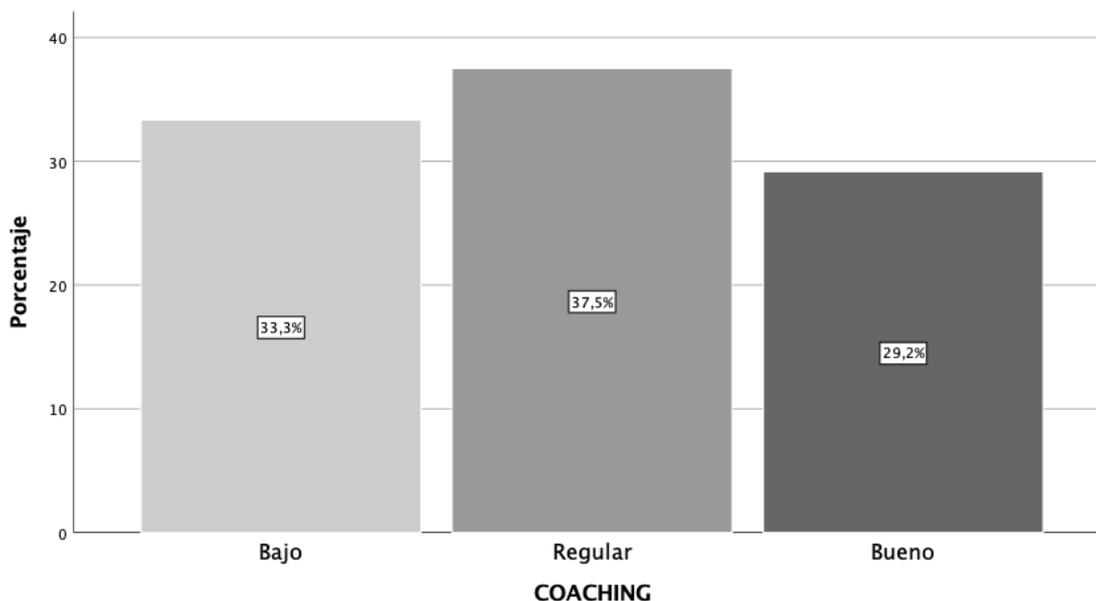
*Resultados de la variable Coaching*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	33.3	33.3	33.3
Regular	18	37.5	37.1	70.8
Bueno	14	29.2	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

*Nota.* Resultados propios del SPSS

**Figura 1**

*Frecuencia de la variable Coaching*



*Nota.* Elaboración propia

En la tabla 6 y figura 1 se muestra que 18 estudiantes de dirección musical de una universidad pública que corresponde al 37.5% manifestaron un nivel de coaching regular, así mismo, 16 estudiantes que representan el 33.3% manifestaron un nivel de coaching bajo y 14 estudiantes que figuran en un 29.2% manifestaron un nivel de coaching bueno.

Teniendo en cuenta las dimensiones de esta variable que son: conciencia, responsabilidad y potencial, tenemos:

**Tabla 7**

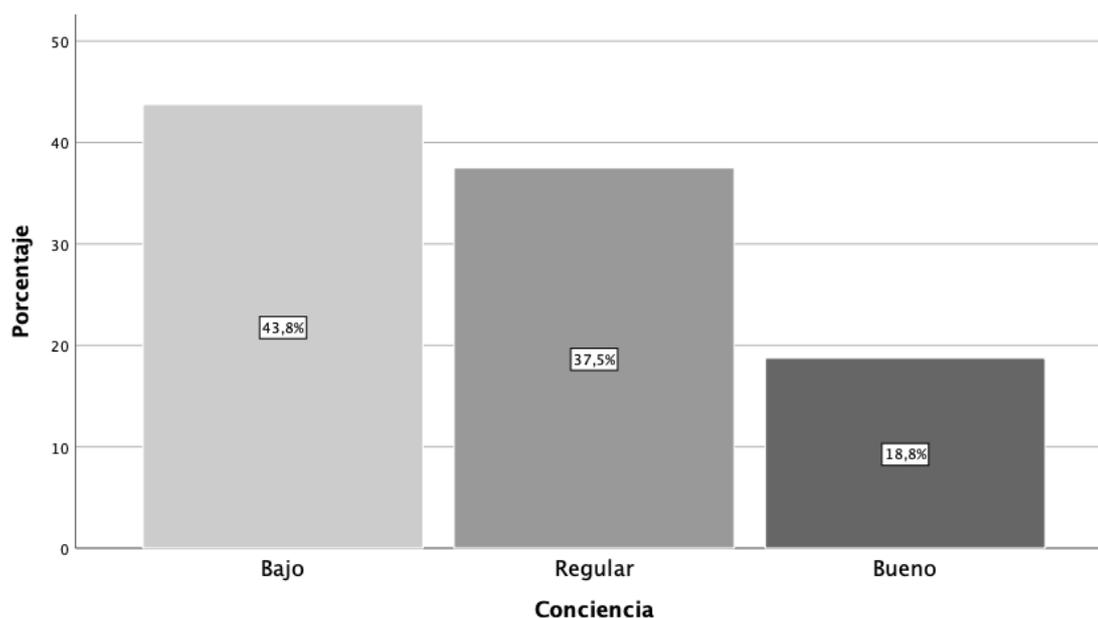
*Resultados de la dimensión Conciencia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	43.8	43.3	43.3
Regular	18	37.5	37.1	81.3
Bueno	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

*Nota.* Resultados propios del SPSS

**Figura 2**

*Frecuencia de la dimensión Conciencia*



*Nota.* Elaboración propia

En la tabla 7 y figura 2 se muestra que 21 estudiantes de dirección musical de una universidad pública que corresponde al 43.8% manifestaron un nivel de conciencia bajo. Además, 18 estudiantes que representan el 37.5% manifestaron un nivel de conciencia regular y 9 estudiantes que figuran en un 18.8% manifestaron un nivel de conciencia bueno.

**Tabla 8**

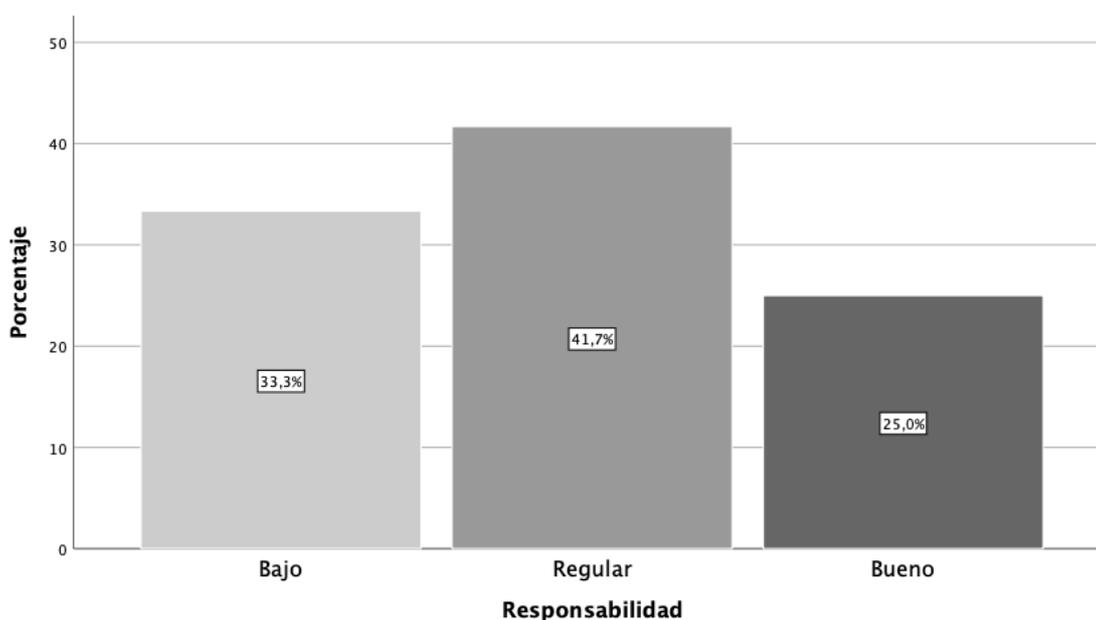
*Resultados de la dimensión Responsabilidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	33.3	33.3	33.3
Regular	20	41.7	41.7	75.0
Bueno	12	25.0	25.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

*Nota.* Resultados propios del SPSS

**Figura 3**

*Frecuencia de la dimensión Responsabilidad*



*Nota.* Elaboración propia

En la tabla 8 y figura 3 se muestra que 20 estudiantes de dirección musical de una universidad pública que corresponde al 41.7% manifestaron un nivel de responsabilidad regular. También, 16 estudiantes que representan el 33.3% manifestaron un nivel de responsabilidad bajo y 12 estudiantes que figuran en un 25.0% manifestaron un nivel de responsabilidad bueno.

**Tabla 9**

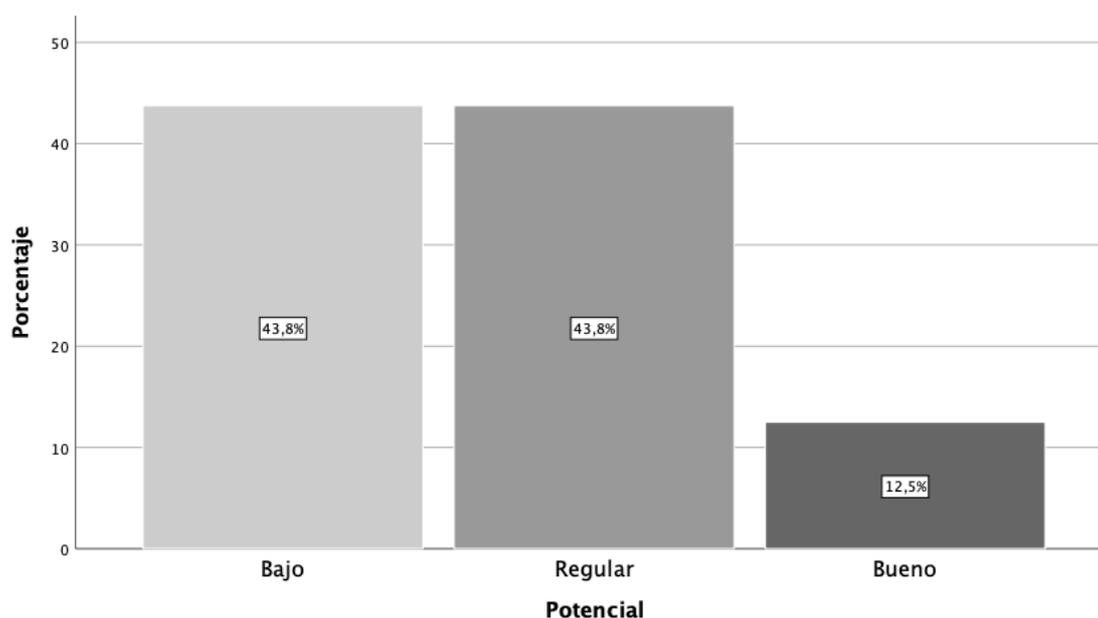
*Resultados de la dimensión Potencial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	43.8	43.8	43.8
Regular	21	43.8	43.8	87.5
Bueno	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

*Nota.* Resultados propios del SPSS

**Figura 4**

*Frecuencia de la dimensión Potencial*



*Nota.* Elaboración propia

En la tabla 9 y figura 4 se muestra que 21 estudiantes de dirección musical de una universidad pública que corresponde al 43.8% manifestaron un nivel de potencial regular. De igual manera, 21 estudiantes que representan el 43.8% manifestaron un nivel de potencial bajo y 6 estudiantes que figuran en un 12.5% manifestaron un nivel de potencial bueno.

**Tabla 10**

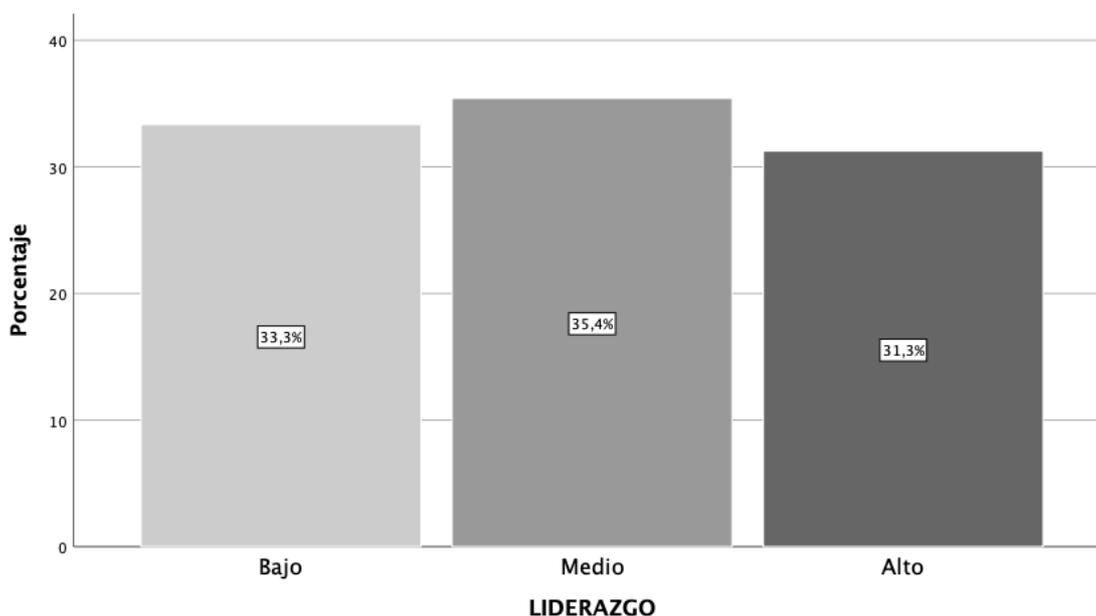
*Resultados de la variable Liderazgo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	33.3	33.3	33.3
Medio	17	35.4	35.4	68.8
Alto	15	31.3	31.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

*Nota.* Resultados propios del SPSS

**Figura 5**

*Frecuencia de la variable Liderazgo*



*Nota.* Elaboración propia

En la tabla 10 y figura 5 se muestra que 17 estudiantes de dirección musical de una universidad pública que corresponde al 35.4% manifestaron un nivel de liderazgo medio. Por otro lado, 16 estudiantes que representan el 33.3% manifestaron un nivel de liderazgo bajo y 15 estudiantes que figuran en un 31.3% manifestaron un nivel de liderazgo alto.

**Tabla 11***Tabla cruzada de las variables Coaching y Liderazgo*

			Liderazgo			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Coaching	Bajo	Recuento	9	4	3	16
		% del Total	18.8%	8.3%	6.3%	33.3%
	Regular	Recuento	7	9	2	18
		% del Total	14.6%	18.8%	4.2%	37.5%
	Bueno	Recuento	0	4	10	14
		% del Total	0.0%	8.3%	20.8%	29.2%
Total	Recuento	16	17	15	48	
	% del total	33.3%	35.4%	31.3%	100.0%	

*Nota.* Resultados propios del SPSS

En la tabla 11 se evidenció que en un 18.8% de los estudiantes cuando el nivel del coaching es bajo el nivel de liderazgo es bajo, así mismo, en un 18.8% cuando el nivel de coaching es regular el nivel de liderazgo es medio y en un 20.8% cuando el nivel de coaching es bueno el nivel de liderazgo es alto.

**Tabla 12***Tabla cruzada de la dimensión Conciencia y Liderazgo*

			Liderazgo			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Conciencia	Bajo	Recuento	10	8	3	21
		% del Total	20.8%	16.3%	6.3%	43.8%
	Regular	Recuento	6	5	7	18
		% del Total	12.5%	10.4%	14.6%	37.5%
	Bueno	Recuento	0	4	5	9
		% del Total	0.0%	8.3%	10.4%	18.8%
Total	Recuento	16	17	15	48	
	% del total	33.3%	35.4%	31.3%	100.0%	

*Nota.* Resultados propios del SPSS

En la tabla 12 se evidenció que en el 20.8% de los estudiantes cuando el nivel de conciencia es bajo el nivel de liderazgo es bajo, así mismo, en el 10.4% cuando el nivel conciencia es regular el nivel de liderazgo es medio y en un 10.4% cuando el nivel de conciencia es bueno el nivel de liderazgo es alto.

**Tabla 13***Tabla cruzada de la dimensión Responsabilidad y Liderazgo*

			Liderazgo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Responsabilidad	Bajo	Recuento	9	5	2	16
		% del Total	18.8%	10.4%	4.2%	33.3%
	Regular	Recuento	5	9	6	20
		% del Total	10.4%	18.8%	12.5%	41.7. %
	Bueno	Recuento	2	3	7	12
		% del Total	4.2%	6.3%	14.6%	25.0%
Total		Recuento	16	17	15	48
		% del total	33.3%	35.4%	31.3%	100.0%

*Nota.* Resultados propios del SPSS

En la tabla 13 se evidenció que en el 18.8% de los estudiantes cuando el nivel de responsabilidad es bajo el nivel de liderazgo es bajo, así mismo, en el 18.8% cuando el nivel de responsabilidad es regular el nivel de liderazgo es medio y en un 14.6% cuando el nivel de responsabilidad es bueno el nivel de liderazgo es alto.

**Tabla 14***Tabla cruzada de la dimensión Potencial y Liderazgo*

			Liderazgo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Potencial	Bajo	Recuento	10	8	3	21
		% del Total	20.8%	16.3%	6.3%	43.8%
	Regular	Recuento	6	5	7	18
		% del Total	12.5%	10.4%	14.6%	37.5%
	Bueno	Recuento	0	4	5	9
		% del Total	0.0%	8.3%	10.4%	18.8%
Total		Recuento	16	17	15	48
		% del total	33.3%	35.4%	31.3%	100.0%

*Nota.* Resultados propios del SPSS

En la tabla 14 se evidenció que en el 20.8% de los estudiantes cuando el nivel de potencial es bajo el nivel de liderazgo es bajo, así mismo, en el 10.4% cuando el nivel de potencial es regular el nivel de liderazgo es medio y en un 10.4% cuando el nivel de potencial es bueno el nivel de liderazgo es alto.

Con respecto a los resultados estadísticos inferenciales, se presenta la prueba de normalidad. En el caso de esta investigación, se aplicará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que, tenemos una muestra de tipo censal igual a 48.

La regla de decisión es:

Si Sig. = p-valor < 0.05, la hipótesis nula debe rechazarse,

Si Sig. = p-valor > 0.05, la hipótesis nula debe aceptarse.

Para luego, verificar si:

$H_0$  = Los datos de la muestra presentan una distribución normal.

$H_1$  = Los datos de la muestra no presentan una distribución normal.

### Tabla 15

#### *Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk*

	Estadístico	gl	Sig.
Coaching	0.802	48	0.000
Conciencia	0.783	48	0.000
Responsabilidad	0.806	48	0.000
Potencial	0.775	48	0.000
Liderazgo	0.798	48	0.000

*Nota.* Corrección de significación de Lilliefors

El valor de Significancia (Sig.) es igual a 0.000, por lo tanto, este resultado es inferior al valor establecido en la regla de decisión ( $\alpha < 0.05$ ), en efecto, la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna se acepta. Es decir, se demuestra con este resultado que los datos de la muestra censal no tienen una distribución normal.

Por lo tanto, se concluye que, para el contraste de las hipótesis, se hará uso de las pruebas no paramétricas, como es el Rho de Spearman.

Respecto a la contrastación de la hipótesis general:

H0: No existe asociación significativa entre el coaching y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.

HG: Existe asociación significativa entre el coaching y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.

**Tabla 16**

*Análisis correlacional entre coaching y liderazgo*

		Coaching	Liderazgo
Rho de Spearman	Coaching		
		Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,519**
		N	48
Liderazgo			
		Coefficiente de correlación	,519**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	48

*Nota.* Resultados de SPSS.

Dado que el valor de Sig. = 0.000 < 0.05, existe relación significativa entre las variables; así mismo el coeficiente de correlación es de 0.519, por lo tanto, se interpreta como una correlación positiva moderada entre el coaching y el liderazgo, de acuerdo a la clasificación de valores de Rho de Spearman.

En lo que respecta a la prueba de hipótesis específicas:

Prueba de la hipótesis específica 1:

H0: No Existe asociación significativa entre la conciencia y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.

H<sub>E1</sub>: Existe asociación significativa entre la conciencia y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.

**Tabla 17***Análisis correlacional entre conciencia y liderazgo*

		Conciencia	Liderazgo
Rho de Spearman	Conciencia	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,400**
	Liderazgo	N	48
		Coefficiente de correlación	0.000
		48	48

*Nota.* Resultados de SPSS.

Dado que el valor de Sig. = 0.000 < 0.05, existe relación significativa entre las variables; así mismo se observa un coeficiente de correlación de 0.400, por lo tanto, se interpreta como una correlación positiva moderada entre la conciencia y el liderazgo, de acuerdo a la clasificación de valores de Rho de Spearman.

Prueba de la hipótesis específica 2:

H<sub>0</sub>: No Existe asociación significativa entre la responsabilidad y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.

H<sub>E2</sub>: Existe asociación significativa entre la responsabilidad y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.

**Tabla 18***Análisis correlacional entre responsabilidad y liderazgo*

		Responsabilidad	Liderazgo
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,408**
	Liderazgo	N	48
		Coefficiente de correlación	0.000
		48	48

*Nota.* Resultados de SPSS

Dado que el valor de Sig. = 0.000 < 0.05, existe relación significativa entre las variables; así mismo se observa un coeficiente de correlación de 0.408, por lo tanto, se interpreta como una correlación positiva moderada entre la responsabilidad y el liderazgo, de acuerdo a la clasificación de valores de Rho de Spearman.

Prueba de la hipótesis específica 3:

H<sub>0</sub>: No Existe asociación significativa entre el potencial y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.

H<sub>E3</sub>: Existe asociación significativa entre el potencial y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.

**Tabla 19**

*Análisis correlacional entre potencial y liderazgo*

		Potencial	Liderazgo
Rho de Spearman	Potencial	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,468**
		N	48
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,468**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	48

*Nota.* Resultados de SPSS

Dado que el valor de Sig. = 0.000 < 0.05, existe relación significativa entre las variables; así mismo se observa un coeficiente de correlación de 0.468, por lo tanto, se interpreta como una correlación positiva moderada entre el potencial y el liderazgo, de acuerdo a la clasificación de valores de Rho de Spearman.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta el análisis y discusión de resultados hallados en la investigación.

En esta investigación al hallar la asociación entre el coaching y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical, se logró encontrar que el  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ , según la prueba no paramétrica como el Rho de Spearman, lo cual, denota que existe relación entre las variables de estudio, con un grado de correlación de 0.519, considerada como una correlación positiva moderada. En los resultados descriptivos de los estudiantes de dirección musical, el 37.5% manifestaron un nivel de coaching regular, luego un 33.3% manifestaron un nivel de coaching bajo y por último un 29.2% manifestaron un nivel de coaching bueno.

Esto quiere decir que la conciencia, la responsabilidad y el potencial que comparten los estudiantes en la universidad, son propensos a relacionarse con el liderazgo, es decir, podrá desarrollarse adecuadamente en los ámbitos estudiantiles que se proponga, experimentando un nivel determinado sus habilidades de dirección (líder directivo), solidaridad (líder solidario), participación (líder participativo) y resultados (líder orientado al logro).

Asimismo, respecto a los resultados antes mencionados se coincide con Tafur (2020), el cual, se planteó como meta descifrar la relación entre el liderazgo y el coaching en un total de 81 personas de dos colegios y halló que existe relación entre sus variables y con una escala de correlación igual a 0.956, además, halló que los encuestados consideraron la frecuencia de la variable coaching: bajo 85%, medio 10% y alto un 5%. Sin embargo, de acuerdo a nuestro análisis descriptivo, el predominio es del nivel regular con un 37.5%, le sigue el nivel bajo con un 33.3% y un 29.2% alto, muy por encima de sus resultados en este nivel.

También, se está de acuerdo con Monroy (2015), porque, estableció un grado de correlación igual a 0.800 y un nivel de significancia de  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ . De igual forma, se observa que en la organización un 32% se encuentra altamente de acuerdo con las prácticas de coaching, un 47% permanece neutral y un 21% no está de acuerdo, la razón de ello es que las técnicas de coaching implican una gran preparación emocional y mental, debido a que un coach debe

entender con claridad cuáles son las razones del sujeto que le impiden resolver su problema y al no reducirlo afectaría las metas. En comparación con los resultados descriptivos hallados, se evidencia que el manejo a nivel medio en el coaching es el más predominante.

Tal como afirma Whitmore (2016), las técnicas de coaching ayudan a las personas a liberar y desarrollar su potencial humano, esto los convierte en personas capaces de gestionar correctamente sus talentos y así cumplir con sus objetivos trazados. Agregando también Killion et al (2020), que afirman, que el coaching es necesario para las personas que sienten que no pueden alcanzar sus objetivos por sí mismas y no entienden cómo alcanzar su potencial. Y la definición de Hunt y Fielden (2016), donde argumentan que el coaching es una técnica muy amplia, y que se aplica a varios campos y puede ser adaptada a cualquier disciplina, como la dirección musical en nuestro caso. Esto nos da a entender que, desarrollar las técnicas de coaching mejoran el rendimiento en los estudiantes para su desempeño académico y social, y los hace también crear seguidores que lo tomen como ejemplo y así crear la peculiaridad de liderazgo.

De igual manera, en el primer objetivo específico, se halló que sí existe asociación entre la conciencia y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical, ya que, se obtuvo un  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ , y con un grado de correlación igual a 0.400, lo cual, se considera como una correlación positiva moderada. Respecto a los resultados descriptivos sobre la conciencia nos mostraron que del 100%, el 43.8% manifestaron un nivel de conciencia bajo, así mismo el 37.5% un nivel de conciencia regular y el 18.8% un nivel de conciencia bueno. De acuerdo a lo planteado, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna de estudio, que alude a la existencia de asociación entre la Conciencia y el Liderazgo en los estudiantes de esta especialidad.

Por ello, coincidimos con Ulloa (2019), el cual también determinó que existe relación entre las dimensiones del coaching y el liderazgo, considerando que en su investigación del total del 100% de profesores el 76% indica que es bueno, el 24% que es regular y el 0% que es malo, debido a que, no puede haber liderazgo cuando el líder no posee las cualidades para motivarse el mismo y por ende a los demás. Se entiende que el liderazgo en ambas posturas es bueno,

Además, existe una notable diferencia respecto a considerar de un nivel malo. Esto podría implicar que los profesores al ser personas preparadas para brindar el servicio de educación son conscientes que el liderazgo es indispensable para que los estudiantes sigan el ritmo y emulen al docente. Es importante que los líderes deban ser capaces de verse a sí mismos, para mejorar su autoconciencia, comprensión de uno mismo como líder y como persona, ya que tener conciencia de sí mismo es absolutamente necesario como líder.

De la misma manera, se está de acuerdo con Duran (2020), el cual encontró que sí existe relación entre el liderazgo y desempeño laboral. En los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación aceptable igual a 0.799 entre las variables y valor de significancia  $p$ -valor = 0.000, lo que dio lugar a reconocer la hipótesis alterna. Respecto a la frecuencia del liderazgo se observa que los trabajadores precisan que un 65.39% lo considera deficiente y un 34.61% lo considera eficiente. La conclusión general se llegó a que existe un alto índice de correlación entre las variables sobre el liderazgo y el desempeño laboral. Ambas posturas coinciden en que el liderazgo se encuentra en un nivel importante, y que puede afectar a otros factores en la forma que se toma el liderazgo. Se puede inferir, que los trabajadores pueden reconocer aquellos líderes que son comprometidos con la organización y que tienen la capacidad de guiarlos para impulsar la mayor fortaleza que tienen.

De acuerdo con Pimentel (2017), el coaching surge primero como un método de evaluación por medio de las cuestiones, por lo cual, su objetivo principal es promover la conciencia y autoconciencia. Se puede inferir que, para ser un verdadero líder las personas deben ser conscientes de las decisiones que toman y de reflexionar sobre uno mismo en las consecuencias de los actos al tomar una decisión. Esto da a entender que, de acuerdo a nuestros resultados, los estudiantes de esta universidad primero deben ser conscientes respecto a su autoconocimiento, actitud, orientación e interacción con sus compañeros, lo cual, es algo que hace falta; y también está en sus docentes, orientar y fomentar estos aspectos que fortalecerían su capacidad de liderazgo.

De la misma forma, en el segundo objetivo, para hallar si existe asociación entre la responsabilidad y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical,

se obtuvo un  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ , y con un grado de correlación igual a 0.408, el cual, se considera como una correlación positiva moderada, por lo tanto, se usaron pruebas no paramétricas como es el Rho de Spearman. Además, en las frecuencias de esta variable, los estudiantes reflejaron respecto a esta dimensión que el 41.7% manifestó un nivel de responsabilidad regular, el 33.3% un nivel bajo y el 25% un nivel bueno. De acuerdo a lo que se menciona, se confirma que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, donde existe relación entre la Responsabilidad y el Liderazgo en los estudiantes de esta institución pública.

Por otro lado, discrepamos de Sánchez (2019), ya que, en su estudio, se planteó como objetivo fijar la relación entre el coaching y el liderazgo en una institución educativa pública. La autora obtuvo un  $p\text{-valor} = 0.056 > 0.05$ , por lo cual indica que no halló correlación entre variables. Esto se debe, a que la autora halló niveles descriptivos en la frecuencia del coaching como: 66% ineficiente, 31% regular y 3% eficiente, lo cual evidencia una clara insatisfacción de esta variable debido al desconocimiento o poca aplicación de las técnicas de coaching, donde más de la mitad de su muestra de estudio considera que el coaching es ineficiente y solo un pequeño porcentaje resalta que es eficiente. Resultados que respecto de los nuestros son marcadamente distintos, comenzando por el nivel de correlación que es positivo, predominando el nivel regular y bajo, además el nivel bueno no tiene porcentajes tan bajos como el de la autora. Cabe destacar que el coaching es una herramienta poderosa, que, a su vez, puede también ser ineficiente si no se plantean las preguntas adecuadas y las respuestas halladas nos llevan a los puntos donde se inició el problema, sin conseguir una respuesta que resulte satisfactoria.

Por el contrario, se concuerda con Murillo (2020), que halló una correlación igual a 0.780 entre el liderazgo y el clima organizacional y un valor de significancia = 0.000. Sus resultados mostraron que sus colaboradores del estudio sostuvieron las siguientes frecuencias del liderazgo: 23.4% indica que es bueno, 40.2% regular y 16.8% que es malo. Esto se da, ya que el liderazgo es una forma en cómo las organizaciones necesitan de una guía que sea firme con sus decisiones y posea la suficiente experiencia en el ámbito que se desarrolla. En este caso nuestras posturas consideran que el liderazgo posee un alto grado

de correlación con otras variables y, además, ambas investigaciones consideran que la frecuencia del liderazgo como malo, es bastante baja. Deduciendo, que es relevante que en una organización se ponga a cargo una persona capacitada y que pueda transmitir motivación y confianza para asumir el cargo de liderazgo.

De acuerdo con Olivares (2016), el coaching es método para ayudar a otra persona, la cual encarga su confianza al entrenador, por ello, es que se debe ser sumamente responsable y comprometido de forma profesional para así alcanzar los objetivos por medio de la preparación y planes de seguimiento. En ese sentido ya que la correlación es positiva moderada, respecto a esta dimensión, se puede entender el predominio de los niveles regular y bajo por sobre el bueno de los estudiantes de esta universidad. Esto nos indica que los docentes debieran enfocarse más, en el logro de los compromisos, incidir en el cumplimiento, darles mayor soporte en la capacidad de decisión y exigirlos en el rendimiento.

Asimismo, en el tercer objetivo, para hallar si existe asociación entre el potencial y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical, se obtuvo un  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$  a través de métodos no paramétricos, y con un grado de correlación de Rho Spearman igual a 0.488, el cual, se considera como una correlación positiva moderada. En los resultados descriptivos, se halló en los estudiantes de esta especialidad que el 43.8% manifestaron un nivel de potencial medio, al igual que el nivel de potencial bajo, con el mismo 43.8%, en tanto que un 12.5% manifestaron un nivel de potencial bueno. Según lo determinado, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna del estudio, la cual afirma que existe relación entre el Potencial y el Liderazgo de esta universidad.

Del mismo modo se coincide con Culqui, (2017), ya que, fijó como meta describir la relación entre el coaching y los estilos de liderazgo en una institución educativa, UGEL 05. En el análisis de frecuencia, la variable coaching se halló lo siguiente: de acuerdo al personal de la institución, un 59.8% considera que es bueno, un 34.5% regular, y un 5.7% que es malo. Los resultados mostraron una correlación de 0.887 en las variables, y un nivel de significación a 0.000, el cual permitió aceptar  $H_1$  y rechazar  $H_0$ . La conclusión llegó a que coexiste una analogía alta entre el coaching y el liderazgo. Se evidencia que ambas

frecuencias en el coaching marcan una diferencia notable en ser considerado como bueno, y que muy pocos lo establezcan como malo. Se infiere que en cualquier institución educativa los docentes no solo deben tener una preparación académica en su materia o especialización, existen también otras cualidades que se consideran, si el aprendizaje es el fin que dedica un maestro hacia sus estudiantes. Por ello, el coaching es una disciplina que conecta tanto a la persona que lo pregona como a quien se lo aplica, y la forma en como desarrolla influye en otros ámbitos relacionados como es el liderazgo, a pesar, que este último tenga diferentes puntos de vista entre los autores en cuanto a su tipo, definición y aplicación.

También, coincidimos con Cevallos (2017), que en su investigación tuvo como fin hallar qué relación existe entre liderazgo y clima organizacional en las compañías de la ciudad de Loja. Los resultados de la investigación mostraron una correlación Sig. (bilateral) de 0.01 entre las variables estudiadas, y un nivel de significancia de  $p < 0.05$ , que permitió optar por la hipótesis alterna. Para la frecuencia del liderazgo, a los trabajadores se les planteó categorizar en 5 formas esta variable: un 8.6% lo tomaba como muy favorable, un 40.9% como favorable, un 37.6% neutral, un 11.8% desfavorable y un 1.1% muy desfavorable. La investigación llegó a la conclusión que existe una correlación entre variables, además que el liderazgo influye de manera directa en el clima organizacional. Así compartimos que el liderazgo es una frecuencia considerada muy por delante como favorable, que de igual manera puede influir considerablemente en otras variables que se relacionan, ya que, como bien se planteó anteriormente, en una organización donde no se haya establecido a un líder suficientemente capacitado, la agrupación es muy propensa a que, si cada uno siga por su camino, no se consigan las metas y menos aún se pueda crear una sinergia entre los miembros. Una organización sin un líder que la guíe no tiene rumbo y genera malas decisiones que puedan terminar de quebrar la organización,

Se comprende que si el potencial en los estudiantes es desarrollado se puede conseguir ampliar sus mejores capacidades, lo cual hace que otros compañeros puedan emular sus mejores acciones y siendo un modelo a seguir, que posteriormente lo convertiría en un líder. Desde el punto de vista de García

(2021), plantea que el desarrollo del liderazgo puede basarse en proporcionar conocimientos y desarrollar habilidades en el ámbito de la gestión y dirección.

Esto quiere decir que el potencial son las capacidades, autonomía y habilidades que una persona desarrolla de manera innata, pero que todavía no se ha puesto en práctica o disposición, y se está esperando que esta singularidad despierte para ser optimizada en su máximo rendimiento y provecho. Es ahí donde el docente con las técnicas del coaching entra a tallar para lograr este anhelado potencial en sus estudiantes. Además, también puede desarrollarse como persona y como una persona para convertirse en un mejor líder.

## VI. CONCLUSIONES

A partir de los resultados conseguidos en la investigación presente, se llegaron a las siguientes conclusiones:

Primero: Se cumple con el objetivo general, ya que, los resultados estadísticos donde el  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ , rechazaron la hipótesis nula y permitieron determinar que existe asociación entre el coaching y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021. Además, la evidencia en el análisis estadístico de contrastación de hipótesis Rho de Spearman, cuyo valor fue de 0,519 determinó que existe una relación positiva moderada entre las variables, lo cual revela que el coaching brinda la formación y técnicas necesarias para ser un líder.

Segundo: Se cumple con el primer objetivo específico, debido a que, los resultados estadísticos donde el  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ , rechazaron la hipótesis nula y permitieron concluir que existe asociación entre la dimensión conciencia y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021. Esto se refleja en que se obtuvo un nivel de correlación positiva moderada, debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,400. De ello se puede afirmar que tener un mayor nivel de conciencia, expresada en una mayor reflexión de la situación actual nos ayuda a comprender la realidad para guiarse primero a uno mismo y luego a los demás, fortaleciendo así su nivel de liderazgo.

Tercero: Se cumple con el segundo objetivo específico, debido a que, los resultados estadísticos donde el  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ , rechazaron la hipótesis nula y permitieron determinar que existe asociación entre la dimensión responsabilidad y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021. En este caso también el coeficiente Rho de Spearman de 0,408 nos reflejó un nivel de correlación positiva moderada lo que indica que, si el nivel de responsabilidad es mayor, entendido como el cumplimiento de las obligaciones, influye a que otras personas sigan y emulen este tipo de actitudes, favoreciendo aún más el nivel de liderazgo.

Cuarto: Se cumple con el tercer objetivo específico, debido a que, los resultados estadísticos donde el p-valor =  $0.000 < 0.05$ , rechazaron la hipótesis nula y permitieron establecer que existe asociación entre la dimensión potencial y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021. Igualmente, el nivel de correlación fue positiva moderada, evidenciado en el coeficiente Rho de Spearman de 0,468, revelando que, a mayor nivel de potencial, es decir cuando las personas que toman las riendas de una organización manifiestan el mayor nivel de sus capacidades para la realización de las tareas, se reflejará un mayor nivel de liderazgo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Basándose en los resultados alcanzados en la investigación aplicada en una universidad pública de Lima, 2021, presentamos las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda que la Presidencia de la Comisión Organizadora y Vicepresidencia Académica de la Universidad, cree en la malla curricular, cursos o talleres, obligatorios o electivos, que abarquen temas relacionados al coaching para desarrollar o fortalecer la capacidad de liderazgo, dirigidos a los estudiantes de las especialidades de dirección musical, incluida educación musical. Otra posibilidad es que los profesores de dichas especialidades puedan ser capacitados por coaches profesionales acreditados, de preferencia que se trate de un músico o un director musical; y apliquen las técnicas de coaching en los alumnos para ayudarles a superar los desafíos y puedan ganar mayor confianza en desenvolver sus mejores cualidades, como la del liderazgo.

Segunda: Se sugiere que los docentes de estas especialidades del plantel universitario también puedan crear un ambiente de reflexión y socialización en los estudiantes, con el fin de tomar una mayor conciencia de su situación actual y puedan mejorar aquellos aspectos donde flaquean en su conducta que les impida aplicar los lineamientos sobre liderar.

Tercera: Se aconseja que los profesores de estas especialidades, sepan identificar a los alumnos de esta universidad pública, que tienen mayores grados de responsabilidad académica y social, ya que, esto permitirá tomarse como base sólida en desarrollar las capacidades de liderazgo y sirva de guía e influencia entre los demás compañeros.

Cuarta: Se recomienda que los estudiantes de estas especialidades, en dicha universidad pública, para desarrollar todo su potencial en su habilidad de liderazgo, asuman cargos como delegaturas en cada salón para que puedan representar y ser un medio de comunicación entre sus compañeros y los docentes. También, esto les permitirá desenvolver otras particularidades y conocerse ellos mismos más a fondo, así podrán convertirse en mejores líderes.

## REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2001). El liderazgo de los procesos de mejora. En I. Cantón (Ed.). La implantación de la Calidad en los Centros Educativos. Madrid: Editorial CCS.
- Akio, P. (2009). Desarrollo de liderazgo. <https://infolibros.org/pdfview/2142-desarrollo-del-liderazgo-paul-akio-kawata/>
- Apfelstadt, H. (1997). Applying leadership models in teaching choral conductors. *The Choral Journal of the American Choral Directors Association*, 3(8), 23-30.
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2016). Líderes musicales de 7 países se capacitan en gerencia, administración y liderazgo en Venezuela. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/01/lideres-musicales-de-7-paises-se-capacitan-en-gerencia-administracion-y-liderazgo-en-venezuela/>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Nueva York: Free press.
- Bernal, J., & Gil, M. (2000). Escuelas aceleradas. *Cuadernos de pedagogía*, 285, 33-39.
- Bolívar, J., Gómez, L. y Palacio, D. (2020). Estudio correlacional entre los estilos de liderazgo y la evaluación de desempeño en el área [Tesis de titulación]. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9588/BolivarAndrea2019.pdf;jsessionid=FDD24CCCD2378FC3CDB1190B007542AA?sequence=1>
- Calderón D., Oriola S., & Gustems J. (2016). Liderazgo y música: la figura del director. Págs. 16-27. ARTSEDUCA, (10), 16-27. <http://www.e-revistas.uji.es/index.php/artseduca/article/view/2008>
- Capa, B., Benítez, R., & Capa, X. del R. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad Y Sociedad*, 10(2), 273-284. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/864>

- Castillo, P., Puigdellivol, I. & Antúnez, S. (2017). El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 41-59. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100003>
- Cevallos, C. (2017). Liderazgo y clima organizacional, en las empresas industriales de la ciudad y provincia de Loja. *Sur Academia: Revista Académica-Investigativa De La Facultad Jurídica, Social Y Administrativa*, 3(6): 59–68. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/266>
- Cosme, J. (2018). Liderazgo. <https://cutt.ly/QT5LMXP>
- Culqui, D. (2017). Coaching y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22415>
- Daley, B. (2021). Four key rules for successful leadership. <https://theconversation.com/four-key-rules-for-successful-leadership-171166>
- Díaz, V. (2009). Metodología de la investigación científica y bioestadística (2da ed.). Santiago de Chile: Ril editores. <https://cutt.ly/RYQgiQF>
- Durán, J. (2020). Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30604/1/057%20GTH.pdf>
- Flores, I., Flores, R., Tapia, I. y Salazar, G. (2011). Liderazgo. <https://infolibros.org/pdfview/2144-liderazgo-presentacion-ivette-flores-jimenez-ruth-flores-jimenez-iliana-tapia-castillo-y-gloria-salazar-marquez/>
- Garay, J., Hilario, J. y Flores, J. (2021). El proyecto de Investigación. <http://editorialacademica.ga/wp-content/uploads/2020/11/LA-INVESTIGACION.pdf>

- García, F. (2021). Liderazgo: las 10 reglas del éxito. <https://docplayer.es/9961407-Liderazgo-las-10-reglas-del-exito.html>
- Gestión. (2014). El 53% de los líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-lideres-empresas-peruanas-genera-ambientes-desmotivantes-57741-noticia/?ref=gesr>
- Gómez, M. del P., & Vázquez, E. (2020). Personalidad y Liderazgo. TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río, 7(14), 52-54. <https://doi.org/10.29057/estr.v7i14.5538>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a. ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, A. Ramos, M, Placencia, B. Indacochea, B., Quimis, A. y Moreno, L. (2018). *Metodología de la Investigación Científica (1ra ed.)*. 3 Ciencias: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cientifica-Arturo-Andres-Hernandez-Escobar.pdf>
- Herrera, P. (2005). Liderazgo y dirección. <https://infolibros.org/pdfview/2143-liderazgo-y-direccion-guia-de-estudio-laura-patricia-herrera-sotelo/>
- Horn, A, y Marfán, J. (2010). Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9(2): 82-104. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-116>
- Hunt, C. y Fielden, S. (2016). *Coaching for woman entrepreneurs (6ta edic.)*. Edwar Elgar Publishing Limited. [https://books.google.com.pe/books?id=Og7xCwAAQBAJ&pg=PA51&dq=types+of+coaching&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi7xf7ppaX0AhVII2oFHTJHC\\_4Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=types%20of%20coaching&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=Og7xCwAAQBAJ&pg=PA51&dq=types+of+coaching&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi7xf7ppaX0AhVII2oFHTJHC_4Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=types%20of%20coaching&f=true)
- Izquierdo, R., Novillo, L. y Mocha, J. (2017). El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), 89-94.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000300013&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300013&lng=es&tlng=es).

Killion, J., Bryan, C. y Clifton, H. (2020). *Coaching Matters* (2da edic.). <https://eric.ed.gov/?id=ED607035>

Lovell, B. (2017). What do we know about coaching in medical education? A literature review. *Medical Education*, 52(4): 376-390. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/medu.13482>

Makovský, P. (2014). *Cómo llegar a ser un líder exitoso*. <https://infolibros.org/pdfview/2140-como-llegar-a-ser-un-lider-exitoso-pavel-makovsky/>

Maxwell, J. (2016). *Liderazgo: Lo que todo líder necesita saber*. Grupo Nelson. <https://n9.cl/0on1j>

Mendoza, T. y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1): 118-134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Mercer. (2017). *Estudio sobre las tendencias globales de talento*. <https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/global/webcasts/gl-2017-talent-trends-latam-spanish-mercer.pdf>

Milena, L. y Sánchez, M. (2013). *Liderazgo y poder*. <https://infolibros.org/pdfview/2145-liderazgo-y-poder-leydi-milena-rubio-y-magaly-sanchez-calderon/>

Molero, E. (2020). Todos poseemos inteligencia musical. *Folia Humanística*, 2(2), 36–60. <https://doi.org/10.30860/0067>

Monroy, A. (2015). *Coaching y desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014* [Tesis de grado]. Universidad Rafael Candivar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>

Murillo, Rainer. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá*,

Colombia [Tesis de titulación].  
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/302>

Olivares, S., Garza, A., López, M. & Suárez, A. (2016). Evaluación del liderazgo organizacional y directivo en las escuelas de medicina de México. *Innovación educativa (México, DF)*, 16(70), 131-149. Recuperado en 11 de diciembre de 2021, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-26732016000100131&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732016000100131&lng=es&tlng=es).

Peralta D. (2019). La importancia del coaching para músicos en la educación musical. Blog de Social Media y Música. Recuperado a partir de <https://davidperalta.es/coaching-para-musicos-educacion-musical/>

Pimentel, L. (2017). *Coaching para desarrollar la inteligencia emocional*. Universidad de Granada. <https://infolibros.org/pdfview/3267-coaching-para-desarrollar-la-inteligencia-emocional-lucia-pimentel-gregorio/>

Piqueras, César. (2016). Manual para líderes de equipos.  
<https://www.excelitas.es/wp-content/ebooks/2-manual-lideres.pdf>

Riquelme, J., Pedraja, L. y Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Rubio, L. y Sánchez, M. (2013). Liderazgo y poder.  
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4492/RubioMahecha-LeydiMilena-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, M. B. (2019). El Coaching Educativo y El Liderazgo Distribuido En La Institución Educativa “Virgen Del Carmen2 del Alto Trujillo 2019 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37669>

- Sans, M. (2012). ¿Qué es el coaching? Sus orígenes, definición, distintas metodologías y principios básicos de actuación de un coach. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*. 1(3): 1-11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817930>
- Tafur, G. (2020). Liderazgo transformacional y coaching en una empresa educativa en Lima, 2019 [Tesis de titulación]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48366>
- Tamayo y Tamayo, M. (2008). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4ª ed.). México: Editorial Limusa.
- Tracy, B. (2015). Liderazgo. <https://cutt.ly/yT5ZhRP>
- Ulloa, S. (2019). Coaching y liderazgo en La Institución Educativa N°80008 “República Argentina”. Trujillo – 2019 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37677>
- Valderrama, B. (2017). ¿Qué aporta el coaching a la educación?. *Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (369), 34-40. <https://doi.org/10.14422/pym.i369.y2017.005>
- Valero Moya, A. (2019). Coaching educativo: ¿Qué identidad docente nos revela esta nueva corriente? *Foro de Educación*, 17(27), 271-287. doi:<https://doi.org/10.14516/fde.657>
- Varvaigou M., Durrant C. (2011). Theoretical perspectives on the education of choral conductors: A suggested framework. *British Journal of Music Education*, 28(3), 325-338.
- Whitmore, J. (2016). Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las Personas. <https://books.google.com.pe/books?id=5hLzoH08MDkC&printsec=frontcover&dq=Coaching:+El+m%C3%A9todo+para+mejorar+el+rendimiento+de+las++personas&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj3zNmW8anzAhVwSjABHTHWAIEQ6AF6BAgLEAI>

## **ANEXOS**

## Anexo 1 - Matriz Operacional

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Coaching	El coaching es un proceso orientado a la solución que trata de liberar y desarrollar el potencial humano. Se trata de llevar al ser humano de la situación actual a un cambio u objetivo deseado. Tiene como propósito extraer lo mejor de los individuos, grupos y/o empresas, junto a una buena interacción entre coach y coachee (preparador y cliente, respectivamente). Es a través de las poderosas preguntas y técnicas de coaching que el cliente encuentra la respuesta por sí mismo (Whitmore, 2016).	El coaching se divide en tres aspectos, los cuales tomaremos a su vez como las dimensiones de la variable: conciencia, responsabilidad y potencial. Estas dimensiones están compuestas por un total de 11 indicadores y 12 ítems.	<p style="text-align: center;">Conciencia</p> <p style="text-align: center;">Responsabilidad</p> <p style="text-align: center;">Potencial</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconocimiento</li> <li>• Actitud</li> <li>• Orientación</li> <li>• Interacción</li>   <li>• Cumplimiento</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Decisión</li> <li>• Rendimiento</li>   <li>• Capacidad</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Habilidad</li> </ul>	<p>Escala ordinal Escala de Likert en el cuestionario.</p> <p>Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1</p>
Liderazgo	Es una característica que poseen las personas responsables de las decisiones y sus resultados en las organizaciones, que al ejercerlo ganan influencia, lideran el camino, dan dirección y crean significado en lo que está sucediendo dentro y alrededor de la organización (Robbins y Coulter, 2010).	El liderazgo consta de cuatro dimensiones los cuales son: Líder directivo, líder solidario, líder participativo y líder orientado al logro. Estas dimensiones están compuestas por un total de 11 indicadores y 12 ítems.	<p style="text-align: center;">Líder directivo</p> <p style="text-align: center;">Líder solidario</p> <p style="text-align: center;">Líder participativo</p> <p style="text-align: center;">Líder orientado al logro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Programación</li> <li>• Guía</li>   <li>• Preocupación</li> <li>• Necesidades</li>   <li>• Capacidad</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Habilidad</li>   <li>• Metas</li> <li>• Expectativas</li> <li>• Desempeño</li> </ul>	<p>Escala ordinal Escala de Likert en el cuestionario.</p> <p>Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1</p>

## Anexo 2 - Matriz de Consistencia

Coaching y liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p><b>P.G.:</b> ¿Cuál es la asociación entre el coaching y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>P. E1.: ¿Cuál es la asociación entre la conciencia y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021?</p> <p>P. E2.: ¿Cuál es la asociación entre la responsabilidad y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021?</p> <p>P. E3.: ¿Cuál es la asociación entre el potencial y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p><b>O.G.:</b> Determinar la asociación entre coaching y liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>O. E1.: Determinar la asociación entre la conciencia y liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.</p> <p>O. E2.: Determinar la asociación entre la responsabilidad y liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.</p> <p>O. E3.: Determinar la asociación entre el potencial y liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>H.G.:</b> Existe asociación significativa entre coaching y liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H. E1.: Existe asociación significativa entre la conciencia y liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.</p> <p>H. E2.: Existe asociación significativa entre la responsabilidad y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.</p> <p>H. E3.: Existe asociación significativa entre el potencial y el liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Coaching</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conciencia</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Potencial</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Liderazgo</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Líder directivo</li> <li>• Líder solidario</li> <li>• Líder participativo</li> <li>• Líder orientado al logro</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Tipo:</b> Básica.</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Diseño no experimental, transversal correlacional.</p> <p><b>Población:</b> 48 estudiantes.</p> <p><b>Muestra de estudio:</b> La muestra fue de tipo censal con 48 participantes.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p>

## Anexo 3 - Validación de Instrumentos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Raúl Delgado Arenas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de post grado en maestría en administración de la educación de la UCV, en la sede Lima Este San Juan de Lurigancho, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Coaching y liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'E' followed by a series of loops and a horizontal stroke at the bottom.

---

**Firma**  
**Zegarra Coronado, Enrique Francisco**  
**D.N.I: 07218675**

### **Definición conceptual de la variable: Coaching**

El coaching es un proceso orientado a la solución que trata de liberar y desarrollar el potencial humano. Se trata de llevar al ser humano de la situación actual a un cambio u objetivo deseado. Tiene como objetivo extraer lo mejor de los individuos, grupos y/o empresas, junto a buena interacción entre coach y coachee (preparador y cliente, respectivamente). Es a través de las poderosas preguntas y técnicas de coaching que el cliente encuentra la respuesta por sí mismo (Whitmore, 2016).

### **Definición operacional**

La variable coaching, se descompone en 3 dimensiones y estas en 11 indicadores de donde se obtienen los 12 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal. Escala de Likert.

- **Dimensión 1: Conciencia**, es lo que te permite pensar, recordar y sentir cosas. Se refiere a la experiencia real de alguien del mundo, sus pensamientos, sensaciones y toma de decisiones, así como la apariencia de conciencia para un observador. Debe estar orientada hacia el autoconocimiento, la actitud, orientación e interacción.
- **Dimensión 2: Responsabilidad**, es el compromiso de terminar un deber o una tarea, una persona responsable significa tomar decisiones conscientes, llevar a cabo conductas que busquen mejorarse a sí mismo o ayudar a los demás, y que acepta las consecuencias de sus acciones y sus propias decisiones. La responsabilidad debe estar enfocada hacia el compromiso, cumplimiento, capacidad de decisión y rendimiento
- **Dimensión 3: Potencial**, es una cualidad personal que se desenvuelve dependiendo de la motivación y actitud personal. Se manifiesta a través de la creación e innovación para alcanzar las metas. El potencial debe ser medido a través de la capacidad, autonomía y habilidad.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: COACHING

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Conciencia	Autoconocimiento	1. Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos	Escala ordinal Escala de Likert: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
	Actitud	2. Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	
	Orientación	3. Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	
	Interacción	4. Cree que es importante la interacción con los demás compañeros.	
Responsabilidad	Cumplimiento	5. Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	
	Compromiso	6. Cumplo con mis actividades encomendadas por el personal encargado.	
	Decisión	7. Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	
	Rendimiento	8. Crees que eres una persona adaptable al cambio, y que esto no perjudica tus habilidades.	
Potencial	Capacidad	9. Considera que sus cualidades y facultades son importantes dentro de su organización.	
	Autonomía	10. Mantiene los compromisos y cree que es importante mantener autonomía en el trabajo.	
	Habilidad	11. Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	
		12. Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias en las actividades que realiza.	

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conciencia</b>							
1	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.	X		X		X		
2	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	X		X		X		
3	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	X		X		X		
4	Cree que es importante la interacción con los demás compañeros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b>							
5	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	X		X		X		
6	Cumplo con mis actividades encomendadas por el personal encargado.	X		X		X		
7	Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	X		X		X		
8	Creer que eres una persona adaptable al cambio, y que esto no perjudica tus habilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Potencial</b>							
9	Considera que sus cualidades y facultades son importantes dentro de su organización.	X		X		X		
10	Mantiene los compromisos y cree es importante mantener autonomía en el trabajo.	X		X		X		
11	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	X		X		X		
12	Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias en las actividades que realiza.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de evaluación**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Raúl Delgado Arenas

**DNI:** 10366449

**Especialidad del validador:** Asesor Teórico - Metodológico

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**11 de octubre del 2021**



Dr. Raúl Delgado Arenas

### **Definición conceptual de la variable: Liderazgo**

Es una característica que poseen las personas responsables de la toma de decisiones y sus resultados dentro de las organizaciones, que al ejercerlo ganan influencia, lideran el camino, dan dirección y crean significado dentro y alrededor de lo que sucede en la organización (Robbins y Coulter, 2010).

### **Definición operacional**

El liderazgo consta de cuatro dimensiones los cuales son: Líder directivo, líder solidario, líder participativo y líder orientado al logro. Estas dimensiones están compuestas por un total de 11 indicadores y 12 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal. Escala de Likert.

**Dimensión 1: Líder directivo**, es un líder enfocado en las tareas, se encarga de comunicar a sus subordinados el programa de actividades y cómo deben ser desarrolladas. Su objetivo es el funcionamiento eficiente de la organización. Este tipo de líder debe tener en consideración la comunicación, programa de trabajo y la guía.

**Dimensión 2: Líder solidario**, es un líder que basa las prioridades en que todo su equipo a cargo esté bien y ayuda a quien lo solicite. Su prioridad es el bienestar de sus subordinados más que las propias metas. Se podría decir que es el líder el cual no considera primero al cliente como lo más importante, sino, al colaborador. Este líder se mide por medio de las necesidades, preocupación y apoyo.

**Dimensión 3: Líder participativo**, es un tipo de líder que enfatiza mucho la iniciativa de los subordinados a su cargo. Para tomar decisiones suele primero consultarlas con su equipo de trabajo y toma las acciones más equitativas. Este tipo de líder considera las sugerencias, consultas y toma de decisiones.

**Dimensión 4: Líder orientado al logro**, o también se le podría decir el líder eficaz, debido a que su prioridad es alcanzar las metas y objetivos, establece las proyecciones a sus subordinados, esperando que den una respuesta positiva para cumplir su fin. Este líder se compone de las metas, expectativas y el nivel de desempeño.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: LIDERAZGO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Líder directivo	Comunicación	13. Sé cómo expresar mis ideas a los compañeros y tengo facilidad de palabra.	Escala ordinal Escala de Likert: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
	Programación	14. Conozco como programar las actividades que se me designan.	
	Guía	15. Considero que puedo dirigir las actividades y orientar a otros.	
Líder solidario	Preocupación	16. Estoy pendiente de mis compañeros y sus estados de ánimo	
	Necesidades	17. Tomo en cuenta las necesidades de mis demás compañeros	
Líder participativo	Capacidad	18. Si el equipo me necesita no dudo en brindarles mi apoyo.	
	Autonomía	19. Manejo adecuadamente mis decisiones sin perjudicar a otros y no me dejo influenciar.	
	Habilidad	20. Me considero diestro para resolver todo tipo de problemas.	
		21. No tengo dificultades en aprender nuevos temas o actividades en los trabajos.	
Líder orientado al logro	Metas	22. Sé cómo plantear objetivos claros y que estén acorde a mis posibilidades.	
	Expectativas	23. Espero más de mí mismo y de mis compañeros en los trabajos.	
	Desempeño	24. Busco dar lo mejor de mí ante cualquier reto.	

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Líder directivo</b>							
13	Sé cómo expresar mis ideas a los compañeros y tengo facilidad de palabra.	X		X		X		
14	Conozco como programar las actividades que se me designan.	X		X		X		
15	Considero que puedo dirigir las actividades y orientar a otros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Líder solidario</b>							
16	Estoy pendiente de mis compañeros y sus estados de ánimo.	X		X		X		
17	Tomo en cuenta las necesidades de mis demás compañeros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Líder participativo</b>							
18	Si el equipo me necesita no dudo en brindarles mi apoyo.	X		X		X		
19	Manejo adecuadamente mis decisiones sin perjudicar a otros y no me dejo influenciar.	X		X		X		
20	Me considero diestro para resolver todo tipo de problemas.	X		X		X		
21	No tengo dificultades en aprender nuevos temas o actividades en los trabajos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Líder orientado al logro</b>							
22	Sé cómo plantear objetivos claros y que estén acorde a mis posibilidades.	X		X		X		
23	Espero más de mí mismo y de mis compañeros en los trabajos.	X		X		X		
24	Busco dar lo mejor de mí ante cualquier reto.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de evaluación**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Raúl Delgado Arenas

**DNI:** 10366449

**Especialidad del validador:** Asesor Teórico - Metodológico

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**11 de octubre del 2021**



Dr. Raúl Delgado Arenas

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Iván César Peña Avendaño

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de post grado en maestría en administración de la educación de la UCV, en la sede Lima Este San Juan de Lurigancho, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

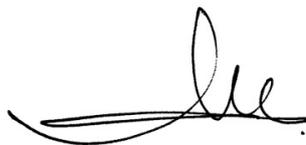
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Coaching y liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

**Firma**  
**Zegarra Coronado, Enrique Francisco**  
**D.N.I: 07218675**

### **Definición conceptual de la variable: Coaching**

El coaching es un proceso orientado a la solución que trata de liberar y desarrollar el potencial humano. Se trata de llevar al ser humano de la situación actual a un cambio u objetivo deseado. Tiene como objetivo extraer lo mejor de los individuos, grupos y/o empresas, junto a buena interacción entre coach y coachee (preparador y cliente, respectivamente). Es a través de las poderosas preguntas y técnicas de coaching que el cliente encuentra la respuesta por sí mismo (Whitmore, 2016).

### **Definición operacional**

La variable coaching, se descompone en 3 dimensiones y estas en 11 indicadores de donde se obtienen los 12 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal. Escala de Likert.

- **Dimensión 1: Conciencia**, es lo que te permite pensar, recordar y sentir cosas. Se refiere a la experiencia real de alguien del mundo, sus pensamientos, sensaciones y toma de decisiones, así como la apariencia de conciencia para un observador. Debe estar orientada hacia el autoconocimiento, la actitud, orientación e interacción.
- **Dimensión 2: Responsabilidad**, es el compromiso de terminar un deber o una tarea, una persona responsable significa tomar decisiones conscientes, llevar a cabo conductas que busquen mejorarse a sí mismo o ayudar a los demás, y que acepta las consecuencias de sus acciones y sus propias decisiones. La responsabilidad debe estar enfocada hacia el compromiso, cumplimiento, capacidad de decisión y rendimiento
- **Dimensión 3: Potencial**, es una cualidad personal que se desenvuelve dependiendo de la motivación y actitud personal. Se manifiesta a través de la creación e innovación para alcanzar las metas. El potencial debe ser medido a través de la capacidad, autonomía y habilidad.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: COACHING

Dimensiones	Indicadores	ítems	Niveles o rangos
Conciencia	Autoconocimiento	1. Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos	Escala ordinal Escala de Likert: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
	Actitud	2. Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	
	Orientación	3. Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	
	Interacción	4. Cree que es importante la interacción con los demás compañeros.	
Responsabilidad	Cumplimiento	5. Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	
	Compromiso	6. Cumplo con mis actividades encomendadas por el personal encargado.	
	Decisión	7. Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	
	Rendimiento	8. Crees que eres una persona adaptable al cambio, y que esto no perjudica tus habilidades.	
Potencial	Capacidad	9. Considera que sus cualidades y facultades son importantes dentro de su organización.	
	Autonomía	10. Mantiene los compromisos y cree es importante mantener autonomía en el trabajo.	
	Habilidad	11. Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	
		12. Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias en las actividades que realiza.	

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conciencia</b>							
1	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.	X		X		X		
2	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	X		X		X		
3	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	X		X		X		
4	Cree que es importante la interacción con los demás compañeros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b>							
5	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	X		X		X		
6	Cumplo con mis actividades encomendadas por el personal encargado.	X		X		X		
7	Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	X		X		X		
8	Creer que eres una persona adaptable al cambio, y que esto no perjudica tus habilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Potencial</b>							
9	Considera que sus cualidades y facultades son importantes dentro de su organización.	X		X		X		
10	Mantiene los compromisos y cree es importante mantener autonomía en el trabajo.	X		X		X		
11	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	X		X		X		
12	Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias en las actividades que realiza.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):        Hay suficiencia para su  
aplicación \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Iván César Peña Avendaño**

DNI: **06729792**

Especialidad del validador: **Asesor Teórico - Metodológico**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**07 de octubre del 2021**



Handwritten signature of Iván César Peña Avendaño in cursive script.

-----

### **Definición conceptual de la variable: Liderazgo**

Es una característica que poseen las personas responsables de la toma de decisiones y sus resultados dentro de las organizaciones, que al ejercerlo ganan influencia, lideran el camino, dan dirección y crean significado dentro y alrededor de lo que sucede en la organización (Robbins y Coulter, 2010).

### **Definición operacional**

El liderazgo consta de cuatro dimensiones los cuales son: Líder directivo, líder solidario, líder participativo y líder orientado al logro. Estas dimensiones están compuestas por un total de 11 indicadores y 12 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal. Escala de Likert.

**Dimensión 1: Líder directivo**, es un líder enfocado en las tareas, se encarga de comunicar a sus subordinados el programa de actividades y como deben ser desarrolladas. Su objetivo es el funcionamiento eficiente de la organización. Este tipo de líder debe tener en consideración la comunicación, programa de trabajo y la guía.

**Dimensión 2: Líder solidario**, es un líder que basa las prioridades en que todo su equipo a cargo esté bien y ayuda a quien lo solicite. Su prioridad es el bienestar de sus subordinados más que las propias metas. Se podría decir que es el líder el cual no considera primero al cliente como lo más importante, sino, al colaborador. Este líder se mide por medio de las necesidades, preocupación y apoyo.

**Dimensión 3: Líder participativo**, es un tipo de líder que enfatiza mucho la iniciativa de los subordinados a su cargo. Para tomar decisiones suele primero consultarlas con su equipo de trabajo y toma las acciones más equitativas. Este tipo de líder considera las sugerencias, consultas y toma de decisiones.

**Dimensión 4: Líder orientado al logro**, o también se le podría decir el líder eficaz, debido a que su prioridad es alcanzar las metas y objetivos, establece las proyecciones a sus subordinados, esperando que den una respuesta positiva para cumplir su fin. Este líder se compone de las metas, expectativas y el nivel de desempeño.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: LIDERAZGO

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Líder directivo	Comunicación	13. Sé cómo expresar mis ideas a los compañeros y tengo facilidad de palabra.	Escala ordinal Escala de Likert: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
	Programación	14. Conozco como programar las actividades que se me designan.	
	Guía	15. Considero que puedo dirigir las actividades y orientar a otros.	
Líder solidario	Preocupación	16. Estoy pendiente de mis compañeros y sus estados de ánimo	
	Necesidades	17. Tomo en cuenta las necesidades de mis demás compañeros	
Líder participativo	Capacidad	18. Si el equipo me necesita no dudo en brindarles mi apoyo.	
	Autonomía	19. Manejo adecuadamente mis decisiones sin perjudicar a otros y no me dejo influenciar.	
	Habilidad	20. Me considero diestro para resolver todo tipo de problemas.	
		21. No tengo dificultades en aprender nuevos temas o actividades en los trabajos.	
Líder orientado al logro	Metas	22. Sé cómo plantear objetivos claros y que estén acorde a mis posibilidades.	
	Expectativas	23. Espero más de mí mismo y de mis compañeros en los trabajos.	
	Desempeño	24. Busco dar lo mejor de mí ante cualquier reto.	

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Líder directivo</b>							
13	Sé cómo expresar mis ideas a los compañeros y tengo facilidad de palabra.	X		X		X		
14	Conozco como programar las actividades que se me designan.	X		X		X		
15	Considero que puedo dirigir las actividades y orientar a otros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Líder solidario</b>							
16	Estoy pendiente de mis compañeros y sus estados de ánimo.	X		X		X		
17	Tomo en cuenta las necesidades de mis demás compañeros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Líder participativo</b>							
18	Si el equipo me necesita no dudo en brindarles mi apoyo.	X		X		X		
19	Manejo adecuadamente mis decisiones sin perjudicar a otros y no me dejo influenciar.	X		X		X		
20	Me considero diestro para resolver todo tipo de problemas.	X		X		X		
21	No tengo dificultades en aprender nuevos temas o actividades en los trabajos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Líder orientado al logro</b>							
22	Sé cómo plantear objetivos claros y que estén acorde a mis posibilidades.	X		X		X		
23	Espero más de mí mismo y de mis compañeros en los trabajos.	X		X		X		
24	Busco dar lo mejor de mí ante cualquier reto.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**  Hay suficiencia para su aplicación

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Iván César Peña Avendaño

**DNI:** 06729792

**Especialidad del validador:** Asesor Teórico - Metodológico

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**07 de octubre del 2021**



-----

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Daniel Armando Cárdenas Canales

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de post grado en maestría en administración de la educación de la UCV, en la sede Lima Este San Juan de Lurigancho, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

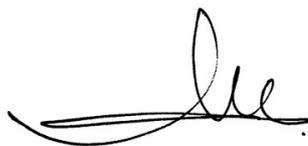
El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Coaching y liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

**Firma**  
**Zegarra Coronado, Enrique Francisco**  
**D.N.I: 07218675**

### **Definición conceptual de la variable: Coaching**

El coaching es un proceso orientado a la solución que trata de liberar y desarrollar el potencial humano. Se trata de llevar al ser humano de la situación actual a un cambio u objetivo deseado. Tiene como objetivo extraer lo mejor de los individuos, grupos y/o empresas, junto a buena interacción entre coach y coachee (preparador y cliente, respectivamente). Es a través de las poderosas preguntas y técnicas de coaching que el cliente encuentra la respuesta por sí mismo (Whitmore, 2016).

### **Definición operacional**

La variable coaching, se descompone en 3 dimensiones y estas en 11 indicadores de donde se obtienen los 12 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal. Escala de Likert.

- **Dimensión 1: Conciencia**, es lo que te permite pensar, recordar y sentir cosas. Se refiere a la experiencia real de alguien del mundo, sus pensamientos, sensaciones y toma de decisiones, así como la apariencia de conciencia para un observador. Debe estar orientada hacia el autoconocimiento, la actitud, orientación e interacción.
- **Dimensión 2: Responsabilidad**, es el compromiso de terminar un deber o una tarea, una persona responsable significa tomar decisiones conscientes, llevar a cabo conductas que busquen mejorarse a sí mismo o ayudar a los demás, y que acepta las consecuencias de sus acciones y sus propias decisiones. La responsabilidad debe estar enfocada hacia el compromiso, cumplimiento, capacidad de decisión y rendimiento
- **Dimensión 3: Potencial**, es una cualidad personal que se desenvuelve dependiendo de la motivación y actitud personal. Se manifiesta a través de la creación e innovación para alcanzar las metas. El potencial debe ser medido a través de la capacidad, autonomía y habilidad.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: COACHING

Dimensiones	Indicadores	ítems	Niveles o rangos
Conciencia	Autoconocimiento	1. Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos	Escala ordinal Escala de Likert: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
	Actitud	2. Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	
	Orientación	3. Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	
	Interacción	4. Cree que es importante la interacción con los demás compañeros.	
Responsabilidad	Cumplimiento	5. Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	
	Compromiso	6. Cumplo con mis actividades encomendadas por el personal encargado.	
	Decisión	7. Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	
	Rendimiento	8. Crees que eres una persona adaptable al cambio, y que esto no perjudica tus habilidades.	
Potencial	Capacidad	9. Considera que sus cualidades y facultades son importantes dentro de su organización.	
	Autonomía	10. Mantiene los compromisos y cree es importante mantener autonomía en el trabajo.	
	Habilidad	11. Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	
		12. Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias en las actividades que realiza.	

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Conciencia</b>							
1	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.	X		X		X		
2	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	X		X		X		
3	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	X		X		X		
4	Cree que es importante la interacción con los demás compañeros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad</b>							
5	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	X		X		X		
6	Cumplo con mis actividades encomendadas por el personal encargado.	X		X		X		
7	Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	X		X		X		
8	Creer que eres una persona adaptable al cambio, y que esto no perjudica tus habilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Potencial</b>							
9	Considera que sus cualidades y facultades son importantes dentro de su organización.	X		X		X		
10	Mantiene los compromisos y cree es importante mantener autonomía en el trabajo.	X		X		X		
11	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	X		X		X		
12	Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias en las actividades que realiza.	X		X		X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: .....CARDENAS CANALES DANIEL .....            DNI: ...989617819.....

Especialidad del validador: .....MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

.....

Lima, 01 de octubre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

..... *Daniel* .....  
**Mg. Cardenas Canales Daniel**  
Docente responsable de la  
Maestría Gestión Pública – Lima Este.

### **Definición conceptual de la variable: Liderazgo**

Es una característica que poseen las personas responsables de la toma de decisiones y sus resultados dentro de las organizaciones, que al ejercerlo ganan influencia, lideran el camino, dan dirección y crean significado dentro y alrededor de lo que sucede en la organización (Robbins y Coulter, 2010).

### **Definición operacional**

El liderazgo consta de cuatro dimensiones los cuales son: Líder directivo, líder solidario, líder participativo y líder orientado al logro. Estas dimensiones están compuestas por un total de 11 indicadores y 12 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal. Escala de Likert.

**Dimensión 1: Líder directivo**, es un líder enfocado en las tareas, se encarga de comunicar a sus subordinados el programa de actividades y como deben ser desarrolladas. Su objetivo es el funcionamiento eficiente de la organización. Este tipo de líder debe tener en consideración la comunicación, programa de trabajo y la guía.

**Dimensión 2: Líder solidario**, es un líder que basa las prioridades en que todo su equipo a cargo esté bien y ayuda a quien lo solicite. Su prioridad es el bienestar de sus subordinados más que las propias metas. Se podría decir que es el líder el cual no considera primero al cliente como lo más importante, sino, al colaborador. Este líder se mide por medio de las necesidades, preocupación y apoyo.

**Dimensión 3: Líder participativo**, es un tipo de líder que enfatiza mucho la iniciativa de los subordinados a su cargo. Para tomar decisiones suele primero consultarlas con su equipo de trabajo y toma las acciones más equitativas. Este tipo de líder considera las sugerencias, consultas y toma de decisiones.

**Dimensión 4: Líder orientado al logro**, o también se le podría decir el líder eficaz, debido a que su prioridad es alcanzar las metas y objetivos, establece las proyecciones a sus subordinados, esperando que den una respuesta positiva para cumplir su fin. Este líder se compone de las metas, expectativas y el nivel de desempeño.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: LIDERAZGO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Líder directivo	Comunicación	13. Sé cómo expresar mis ideas a los compañeros y tengo facilidad de palabra.	Escala ordinal Escala de Likert: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
	Programación	14. Conozco como programar las actividades que se me designan.	
	Guía	15. Considero que puedo dirigir las actividades y orientar a otros.	
Líder solidario	Preocupación	16. Estoy pendiente de mis compañeros y sus estados de ánimo	
	Necesidades	17. Tomo en cuenta las necesidades de mis demás compañeros	
Líder participativo	Capacidad	18. Si el equipo me necesita no dudo en brindarles mi apoyo.	
	Autonomía	19. Manejo adecuadamente mis decisiones sin perjudicar a otros y no me dejo influenciar.	
	Habilidad	20. Me considero diestro para resolver todo tipo de problemas.	
		21. No tengo dificultades en aprender nuevos temas o actividades en los trabajos.	
Líder orientado al logro	Metas	22. Sé cómo plantear objetivos claros y que estén acorde a mis posibilidades.	
	Expectativas	23. Espero más de mí mismo y de mis compañeros en los trabajos.	
	Desempeño	24. Busco dar lo mejor de mí ante cualquier reto.	

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Líder directivo</b>							
13	Sé cómo expresar mis ideas a los compañeros y tengo facilidad de palabra.	X		X		X		
14	Conozco como programar las actividades que se me designan.	X		X		X		
15	Considero que puedo dirigir las actividades y orientar a otros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Líder solidario</b>							
16	Estoy pendiente de mis compañeros y sus estados de ánimo.	X		X		X		
17	Tomo en cuenta las necesidades de mis demás compañeros.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Líder participativo</b>							
18	Si el equipo me necesita no dudo en brindarles mi apoyo.	X		X		X		
19	Manejo adecuadamente mis decisiones sin perjudicar a otros y no me dejo influenciar.	X		X		X		
20	Me considero diestro para resolver todo tipo de problemas.	X		X		X		
21	No tengo dificultades en aprender nuevos temas o actividades en los trabajos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Líder orientado al logro</b>							
22	Sé cómo plantear objetivos claros y que estén acorde a mis posibilidades.	X		X		X		
23	Espero más de mí mismo y de mis compañeros en los trabajos.	X		X		X		
24	Busco dar lo mejor de mí ante cualquier reto.	X		X		X		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: .....CARDENAS CANALES DANIEL .....        DNI: ...989617819.....

Especialidad del validador: .....MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
.....

Lima, 01 de octubre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

..... *Daniel* .....  
**Mg. Cardenas Canales Daniel**  
**Docente responsable de la**  
**Maestría Gestión Pública – Lima Este.**

## Anexo 4 - Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario sobre las variables Coaching y Liderazgo

#### Instrucciones:

Saludos, estimado(a) estudiante de la UNM. Recuerde que su participación es muy apreciada y valiosa. A continuación, encontrará proposiciones y cada una tiene cinco opciones para responder. Lea cuidadosamente cada proposición y marque sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas. El tiempo aproximado para responder las preguntas es de 20 minutos. Su respuesta a este cuestionario será codificada, por ende, será anónima y se preservará la privacidad en cada una de ellas. La información que se recopile será totalmente confidencial y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Escala de Likert: 1) Nunca, 2) Casi Nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

Ítems variable Coaching	Escala
1. Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos	Escala ordinal Escala de Likert: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre
2. Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	
3. Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	
4. Cree que es importante la interacción con los demás compañeros.	
5. Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	
6. Cumplo con mis actividades encomendadas por el personal encargado.	
7. Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	
8. Crees que eres una persona adaptable al cambio, y que esto no perjudica tus habilidades.	
9. Considera que sus cualidades y facultades son importantes dentro de su organización.	
10. Mantiene los compromisos y cree que es importante mantener autonomía en el trabajo.	
11. Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	
12. Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias en las actividades que realiza.	

Ítems variable Liderazgo	Escala
13. Sé cómo expresar mis ideas a los compañeros y tengo facilidad de palabra.	<p data-bbox="1289 674 1469 707">Escalal ordinal</p> <p data-bbox="1278 752 1481 786">Escala de Likert:</p> <p data-bbox="1267 831 1458 1016">           1) Nunca            2) Casi nunca            3) A veces            4) Casi siempre            5) Siempre         </p>
14. Conozco como programar las actividades que se me designan.	
15. Considero que puedo dirigir las actividades y orientar a otros.	
16. Estoy pendiente de mis compañeros y sus estados de ánimo	
17. Tomo en cuenta las necesidades de mis demás compañeros	
18. Si el equipo me necesita no dudo en brindarles mi apoyo.	
19. Manejo adecuadamente mis decisiones sin perjudicar a otros y no me dejo influenciar.	
20. Me considero diestro(a) para resolver todo tipo de problemas.	
21. No tengo dificultades en aprender nuevos temas o actividades en los trabajos.	
22. Sé cómo plantear objetivos claros y que estén acorde a mis posibilidades.	
23. Espero más de mí mismo y de mis compañeros en los trabajos.	
24. Busco dar lo mejor de mí ante cualquier reto.	



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ZEGARRA CORONADO ENRIQUE FRANCISCO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "COACHING Y LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DE DIRECCIÓN MUSICAL DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ENRIQUE FRANCISCO ZEGARRA CORONADO <b>DNI:</b> 07218675 <b>ORCID</b> 0000-0002-8688-9087	Firmado digitalmente por: EZEGARRACO8 el 21-12- 2021 14:51:44

Código documento Trilce: TRI - 0238554