



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo directivo y coaching educativo en una institución educativa  
de Chimbote - 2022

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Guerra Vidarte, Griselda Vanessa ([orcid.org/0000-0002-6294-8943](https://orcid.org/0000-0002-6294-8943))

**ASESORA:**

Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny ([orcid.org/0000-0003-4032-9620](https://orcid.org/0000-0003-4032-9620))

**CO-ASESOR:**

Mg. Villacorta Valencia, Henry ([orcid.org/0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A papá y mamá, por su amor incondicional e infinito.

### **Agradecimiento**

A nuestro Padre Celestial por su bendición, a los maestros de esta casa superior de estudios y en especial a la Dra. Santa Cruz Terán, Flor Fanny por el asesoramiento y acompañamiento efectivo en el diseño y desarrollo de este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	

## Índice de tablas

		Pág.
<b>Tabla 1.</b>	Tabla de contingencia entre liderazgo directivo y coaching educativo.	26
<b>Tabla 2.</b>	Correlación entre liderazgo directivo y coaching educativo y comprobación de la hipótesis.	27
<b>Tabla 3.</b>	Nivel de las dimensiones de la variable liderazgo directivo.	28
<b>Tabla 4.</b>	Nivel de las dimensiones del coaching educativo.	29
<b>Tabla 5.</b>	Tabla de contingencia entre gestión pedagógica y coaching educativo.	30
<b>Tabla 6.</b>	Relación entre la gestión pedagógica y el coaching educativo y comprobar la hipótesis.	31
<b>Tabla 7.</b>	Tabla de contingencia entre gestión institucional y coaching educativo.	32
<b>Tabla 8.</b>	Correlación entre la gestión institucional y el coaching educativo y comprobar la hipótesis.	33
<b>Tabla 9.</b>	Tabla de contingencia entre gestión administrativa y coaching educativo.	34
<b>Tabla 10.</b>	Correlación entre la gestión administrativa y el coaching educativo y comprobar la hipótesis.	35
<b>Tabla 11.</b>	Tabla de contingencia entre estilo directivo y coaching educativo.	36
<b>Tabla 12.</b>	Correlación entre estilo directivo y el coaching educativo y comprobar la hipótesis.	37
<b>Tabla 13.</b>	Tabla de contingencia entre modelo cooperativo y liderazgo directivo.	38
<b>Tabla 14.</b>	Correlación entre modelo directivo y liderazgo directivo y comprobar la hipótesis.	39

## RESUMEN

La investigación tuvo como propósito establecer la relación entre liderazgo directivo y coaching educativo. La población y la muestra del estudio fue de 37 docentes de una institución educativa en Chimbote. Para ello, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para el liderazgo educativo y otro cuestionario para el coaching educativo. El tipo de investigación fue básica, empleándose para ello un diseño no experimental, correlacional. La sistematización de la información se realizó mediante SPSS V26 con el que se obtuvieron tablas estadísticas, así como las respectivas pruebas de hipótesis. Los principales resultados descriptivos en el liderazgo directivo, se encontró que el 94,6 % un nivel medio. En tanto, para el coaching educativo, se obtuvo que el 62,2 % un nivel regular. Se concluye que entre el liderazgo directivo y el coaching educativo existe una correlación positiva con intensidad fuerte con  $r = 0.702$  y  $p = 0.000$ . Asimismo, se encontró que entre las dimensiones de liderazgo directivo y coaching educativo existe una correlación positiva con intensidad fuerte.

**Palabras clave:** Liderazgo, directivo, coaching, educativo.

## ABSTRACT

The purpose of the research was to establish the relationship between executive leadership and educational coaching. The study population and the sample were 37 teachers from a school in Chimbote. For this, the survey technique was applied and as an instrument a questionnaire for educational leadership and another questionnaire for educational coaching. The type of research was basic, using a non-experimental, correlational design. The systematization of the information was carried out using SPSS V26 with which statistical tables were obtained, as well as the respective hypothesis tests. The main descriptive results in managerial leadership, it was found that 94.6% had a medium level. Meanwhile, for educational coaching, it was obtained that 62.2% had a regular level. It is concluded that between directive leadership and educational coaching there is a positive correlation with strong intensity with  $r = 0.702$  and  $p = .000$ . Likewise, it was found that between the dimensions of managerial leadership and educational coaching there is a positive correlation with strong intensity.

**Keywords:** Directive, educational, coaching, pedagogical.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El liderazgo educativo es el segundo componente considerado el más importante en el aprendizaje de los estudiantes en las escuelas después de la enseñanza. Diversos investigadores de distintas latitudes han mostrado interés en tratar de comprender los tipos y modelos de liderazgo que funcionan en el ámbito escolar y cuáles son las prácticas más comunes (Prácticas de Liderazgo Directivo y Resultados de Aprendizaje, 2009).

La formación está diseñada para aumentar la capacidad de los docentes brindándoles un conjunto de herramientas manejables y actitudinales que les permitirán operar y orientarlos efectivamente en las escuelas, promoviendo nuevas perspectivas estratégicas personales y universitarias que conduzcan a mejoras pedagógicas, además de la calidad de la educación y las instituciones, también afectará positivamente el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, el docente se da cuenta que su esfuerzo por mejorar no es suficiente, por lo que debe ir de la mano del gerente administrativo que quiere implementar estrategias innovadoras como el coaching (Cabezas, 2020).

Asimismo, el Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu, 2012) en el dominio IV, desempeño 37, plantea la participación de los maestros, en experiencias de tipo profesional, que le sean significativas. Asimismo, es importante que estas experiencias estén de acuerdo a sus necesidades y que motiven a tener interés e iniciativa de superación, con el objetivo de que el docente se desenvuelva estratégicamente en su práctica durante el ejercicio de la profesión, siendo propicio el poder promover el coaching educativo y liderazgo directivo, y de esta manera poder evidenciar el logro del dominio.

Las dificultades educativas identificadas a nivel nacional están relacionadas con la sostenibilidad, pertinencia y eficacia de la formación docente. Existen dificultades directamente relacionadas con la implementación de políticas de desarrollo profesional para la formación docente, como la desconexión entre la formación que reciben y el trabajo diario en el aula y la falta de líderes institucionales en el proceso de formación docente. Para lograr mejores resultados se requiere de esfuerzos

conjuntos entre actores educativos y aliados estratégicos para implementar políticas visibles para las escuelas, pues hoy en día es necesario acompañar a los docentes en el liderazgo educativo (Cabezas, 2020).

Asimismo, existe un déficit y desinterés por la formación docente, ya que es difícil encontrar directivos comprometidos e interesados en impulsar su formación con asistencia técnica precisa y oportuna para entender realmente lo que se puede lograr con el seguimiento de la situación y el uso de herramientas apropiadas. Comprender las necesidades reales de los educadores permitirá la recopilación de datos relevantes para implementar estrategias para mejorar el rendimiento del aprendizaje, el apoyo al aprendizaje y la instrucción, como las estrategias universitarias y la dotación de personal (UNESCO, 2019).

A nivel local, la institución educativa estudiada mostró la necesidad de apoyarse en el liderazgo educativo y coaching educativo. Las viejas prácticas no permiten nuevas formas de incorporar la gestión y motivar a los docentes de acuerdo a los requerimientos modernos. Como resultado, afecta el ambiente de trabajo y las responsabilidades docentes. Finalmente, se estima que, al reducir los problemas descritos, se podrá demostrar un excelente cumplimiento de las metas planteadas por la institución educativa.

Entonces, el desarrollo de habilidades relacionales a través de las variables mencionadas es necesario para mejorar las habilidades interpersonales de los docentes, mejorar su aprendizaje y facilitar la resolución de conflictos y disputas interpersonales, creando así comportamientos positivos. Esto a su vez aumenta el aprendizaje.

El presente estudio se fundamenta teóricamente en que las variables pueden distinguirse en el desarrollo de servicios de investigación popular. La formación educativa es producto de la gestión del aprendizaje y del procesamiento de la cualificación. Si se considera a la modalidad de gestión instruccional y dirección educativa como uno de los factores que inciden en el rendimiento académico, los

responsables de su aplicación deben conocer el mecanismo y proceso creativo de cada docente y de esta manera poder capacitarlos adecuadamente en el uso de la estrategia, eso facilitará la conexión entre las actitudes enseñadas y actualizadas para fomentar el aprendizaje creativo. Lo que ayuda a comprender el contexto específico ayudará a conocer más sobre la importancia del modelo de gestión del aprendizaje en el proceso de aprendizaje. Asimismo, la enseñanza programática de intercambio masivo y moderno de formas de liderazgo instruccional y mentoría pedagógica será utilizada en próximas investigaciones.

En lo práctico, la exploración permitió medir cuantitativamente la proporción de docentes que tienen una preferencia por un tipo específico de liderazgo directivo en una institución educativa en Chimbote, y cómo estos tipos de liderazgo afectan al coaching educativo. Además, se obtuvo un nuevo hallazgo que podría mejorar la efectividad de la enseñanza. Incorporando elementos participativos en el coaching educativo, se podrá evaluar mejor la relación entre el liderazgo directivo y el coaching educativo. Esta investigación también proporciona información para implementar estrategias de enseñanza en otras instituciones públicas y privadas, adaptándolas a los diferentes estilos de liderazgo directivo de los docentes. Esta información es fácilmente reproducible por otros académicos con el objetivo de mejorar la enseñanza.

Finalmente, a nivel metodológico, el estudio contribuye a fortalecer el concepto de liderazgo directivo y profundizar su reserva sistemática de docentes cuando se relaciona con formas de coaching educativo. El enfoque de valor del análisis de correlación aplicado ayuda a ilustrar plenamente la relación entre ambas variables en las instituciones educativas de Chimbote, es necesario identificar la relación entre ambas y comprender el impacto positivo que puede tener en los docentes y su entorno. Desde este punto de vista, el tipo de investigación es fundamental porque busca generar conocimiento y determinar la relación sobre las variables identificadas en el estudio. Además, se utilizan métodos inductivos-deductivos, ya que al estudiar variables se sacan conclusiones de un hecho específico a

enunciados generales. También se utiliza la deducción hipotética, donde las asociaciones están representadas por las variables de prueba.

Por lo expuesto, la formulación del problema reside, ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y coaching educativo en una institución educativa de Chimbote, 2022?

El objetivo general de este proyecto de investigación es determinar la relación entre liderazgo directivo y coaching educativo en una institución educativa de Chimbote, 2022. Asimismo, considerando el objetivo general se desglosan los siguientes objetivos específicos que orientarán la investigación: i) determinar la relación entre la gestión pedagógica y el coaching educativo; ii) determinar la relación entre la gestión institucional y el coaching educativo; iii) determinar la relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo, iv) determinar la relación entre estilo directivo y el coaching educativo; v) determinar la relación entre liderazgo directivo y modelo cooperativo en una institución educativa de Chimbote, 2022.

Ante estos objetivos se estableció como hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y coaching en una institución educativa de Chimbote, 2022.

De las hipótesis específicas tenemos: Existe relación entre la gestión pedagógica y el coaching educativo, existe relación entre gestión institucional y coaching educativo, existe relación entre gestión administrativa y coaching educativo, existe relación entre estilo directivo y coaching educativo, existe relación entre modelo cooperativo y liderazgo directivo en una institución educativa de Chimbote, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Siguiendo esta línea de estudio en torno al tema a desarrollar, presentamos una serie de investigaciones que nos han precedido para entender o apreciar hechos posteriores.

Silva (2022) en su estudio identificó la importancia de la gestión del aprendizaje en la función de los educadores. Según el esquema cuantitativo, el método de correlación, el prototipo de investigación es el más importante. El prototipo estuvo compuesto por 35 educadores. Las actividades de recopilación de datos se realizaron mediante cuestionarios para ayudar a captar el liderazgo y el desarrollo profesional docente. Como resultado del análisis se determinó que la variable redacción especificada entre las dos variables logró una correlación óptima promedio con un coeficiente de Spearman de 0.389\* y una clase de significación de 0.021, que es menor a 0.05.

Susanibar (2020) en su investigación, identificó una relación entre el liderazgo y el desarrollo profesional en la enseñanza y proporcionó documentación de la relación entre estas dos variables en función de la importancia. En el segundo aspecto, se evalúa que existe una correlación entre la impresión de los líderes de desarrollo de carrera y las habilidades profesionales de los docentes, el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,520, que corresponde a una correlación equilibrada. En cuanto al desempeño, se estimó que existe una correlación significativa entre la gestión instruccional y las formas y competencias utilizadas por los docentes con un coeficiente de 0,798, lo cual es bueno. Finalmente, hubo una correlación significativa entre las percepciones del liderazgo de los gerentes y los métodos de enseñanza en 0.841 con un nivel positivo fuerte.

Quispe (2021) en su investigación, identificó una correlación entre el liderazgo directivo y la flexibilidad de la personalidad docente. El entrenamiento es un modelo de referencia con una estructura de correlación cruzada no experimental. El grupo de personas que utilizó el instrumento fueron setenta y cinco docentes. Se distribuyeron encuestas para medir ambas variables. El método utilizado fue la conjetura deductiva. Se realizó estadística descriptiva para los resultados

estadísticos y se utilizó la prueba Rho de Spearman no paramétrica para probar las hipótesis. El efecto obtenido fue que existe una correlación de  $Rho = 0,647$ .

Laines (2021) enfatizó la conexión entre liderazgo directivo y educación a distancia. Para ello, 23 docentes desarrollaron un cuestionario para cada variable utilizando Google Form. El estudio fue diseñado con un prototipo básico, no experimental, transversal y relacionado. Finalmente, la relación entre las variables pudo probarse, pero no fue significativa; el análisis de Spearman mostró una significación de 0,872.

Lozano (2021) analizó el impacto del coaching educativo en el clima institucional, con la participación de cuatro educadores con formación en gestión de recursos de aprendizaje en liderazgo y psicología educativa. La información se recibió a través de cuestionarios. La investigación es un arquetipo básico con una estructura cualitativa de diseño fenomenológico. La principal conclusión es que la variable independiente se convierte en una estrategia que motiva a los docentes, los orienta, los orienta y fortalece su capacidad de comunicarse de manera positiva, creando así un clima institucional armónico.

A nivel internacional, Rojas et al. (2022) en su estudio enfatizaron la singularidad del liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje. Se clasifica sistemáticamente como estudio narrativo con los términos no experimental, transversal y de campo. La población de referencia fue estimulada a través de entrevistas. La revisión puede mostrar que la intervención de la gestión de los mentores en el proceso de desarrollo y revisión de los módulos de aprendizaje es fundamental, por lo que se enfatiza el papel del esquema de mentores en el proceso de transformación educativa.

Cabezas (2020) en su investigación, aplicó una encuesta con preguntas a un grupo de cincuenta educadores para determinar la influencia del coaching educativo en el logro educativo. Otros hallazgos concluyeron que la adaptabilidad de los entrenadores educativos mejoró significativamente las actitudes de los maestros, identificó productos que eran más importantes para la cantidad de listas de entrenadores educativos por productos y aumentó significativamente el atributo de desarrollo profesional docente, alcanzando "tc" 0,05 ( 9,071>1,67) se calcula teniendo en cuenta el significado de la tabla.

Luego de conocer algunos trabajos previos, decidimos definir teóricamente las variables de investigación, las cuales son producto de una revisión y exploración reflexiva. La teoría del liderazgo directivo se descubre según el proceso de establecimiento primero en el tiempo y el espacio, que finaliza con un proceso de reflexión y exploración de factores y contexto sociocultural.

Algunos intentos de describir las teorías de gestión. Los primeros indicios de la teoría del liderazgo provinieron del pensamiento del pensador chino Confucio (Kung Fu-Tse), quien estaba en el poder en casi toda China en ese momento y trató de convencer a algunos señores de cómo gobernar efectivamente su reino. (Rivas, 2020). La contribución de Confucio a esta teoría claramente expresada es la siguiente: La autoridad (mando) recae en el amo porque tiene el poder de la vida o la muerte. En concreto, su teoría se centra en el hecho de que algunas personas nacen líderes mientras que otras solo acatan. La raíz del personaje proviene de la transmisión continua de sus pensamientos llamado confucionismo o confucionismo.

El tema que nos llama también se adhiere a la teoría de los rasgos. Fundamentalmente, desarrolló los siguientes paradigmas: Ha sido rigurosamente construido por Allport y Cattell y tiene como premisa básica que los líderes no se hacen, nacen con una característica innata que los predispone a operar en un estilo de liderazgo. (Ellen, 2010).

En el liderazgo directivo, el enfoque de rasgos asigna características específicas a cada individuo, tales como hábitos, adaptaciones, habilidades sensibles e interpretaciones, permitiendo que la persona se transforme en un solo rasgo (Montaño et al., 2009). De igual manera, se aclara el alcance de la teoría de los rasgos, que establece que un líder rechaza el compromiso con un equipo o un entorno en particular. (Zuzama, 2015).

Por tanto, estos teóricos se centran en la definición de rasgos, entendidos como dimensiones de la personalidad y condiciones físicas o intelectuales que pueden distinguir a los líderes de los no líderes (nuevo paradigma de liderazgo de valor, s/n).

El teórico Frederick Herzberg explicó que tanto la satisfacción laboral como la insatisfacción laboral surgen de dos características distintas de los agentes: primero, están los agentes insatisfechos y luego están los motivadores o satisfactores. En cuanto a la clasificación, no existe un consenso total sobre la clasificación de los factores de salud como insatisfacción, ya que tanto el salario como la seguridad son considerados recursos necesarios para satisfacer las necesidades fisiológicas y asegurar una adecuada calidad de vida (Huilcapi et al., 2017).

El presente texto, deja en claro que Elton Mayo y sus seguidores creían que detrás de la dinámica de los colectivos laborales había motivos monetarios. Según este teórico interpersonal, la motivación básica de los hombres es la necesidad de gratitud social y cooperación en sus ocupaciones en el entorno social en el que conviven (Jaramillo, 2006). Maslow, por su parte, creía que los hombres generalmente tienen cinco necesidades: físicas (alimento, agua y techo), confianza (hogar, orden y equilibrio), comunitarias (buen trato, relaciones amistosas y sentido de pertenencia), autoestima (reputación, estatus social y autoestima) y desarrollo de la personalidad (autosatisfacción). Una función importante de la teoría de Maslow sugiere que, para motivar a los empleados a completar su trabajo, los gerentes son cruciales para reducir la satisfacción de las necesidades (Araya y Pedreros, 2013).

De manera similar, la teoría del comportamiento, la más extendida y recurrente de estas teorías, se estudió originalmente en la Universidad Estatal de Ohio, donde los investigadores descubrieron dimensiones independientes del comportamiento de liderazgo y denominaron estas dimensiones: 1. La estructura original, la referencia se hace en forma de un mesa, para que el líder pueda identificar y planificar su rol y el de sus asistentes en la tarea de lograr la meta; 2. Se puede decir que un jefe reflexivo y considerado es una persona que ayuda a los subordinados en sus asuntos privados y puede confiarle relaciones amistosas y trata a todos los subordinados por igual. Su estilo de gestión es popular y enfatiza la amabilidad y capacitación de los empleados (s/n, 2022).

De igual importancia, las teorías de liderazgo del siglo XXI intentan identificar una variedad de características que influyen en las personas cuando se aplican a los líderes. Este tipo de pensamiento gerencial es simple y formal, y existen diferencias entre administración y liderazgo. Administración: presupuestos de proyectos, campañas de licitación, control y resolución de problemas. Liderazgo: construir, educar, motivar. Por lo tanto, es un modelo proyectivo de estrategia administrativa y de carrera, es decir, un grupo motivado de personas que implementan el plan.

De igual forma, Kotter argumenta que la dirección busca crear estabilidad y orden, a diferencia del liderazgo, cuyo motivo principal es promover la comunicación y la fluidez dentro de una organización (Aurelian, 2015). Los líderes emocionalmente inteligentes tienen la sabiduría para comprender la sensibilidad, la capacidad de equilibrar las emociones para la reflexión y el razonamiento, la capacidad de comprender las emociones y la capacidad de manejar sus propias emociones y las de los demás. Cuanto más alta sea la posición de un profesional eficaz, más segura será la eficacia de sus habilidades de inteligencia emocional. Cuando los buenos líderes se encuentran con los mejores profesionales en estos niveles, casi el 90% de las diferencias en sus perfiles se pueden atribuir a factores de inteligencia emocional más que a la capacidad cognitiva (Goleman, 2004).

Los estudios retrospectivos de los investigadores, así como la teoría del liderazgo gerencial, han confirmado que el desarrollo de varias teorías de liderazgo se basa históricamente en factores emocionales en la evaluación y el entrenamiento y que conducen a cambios en el comportamiento humano y a una transición del liderazgo tradicional, sistemas para otras organizaciones recientemente desarrollados.

Se concluye que el liderazgo directivo puede evolucionar, es una disciplina practicada conscientemente en un equipo para lograr un conjunto predeterminado de objetivos beneficiosos que ayuden a satisfacer las necesidades reales del equipo.

Las características que clasifican a un buen liderazgo directivo se da de la siguiente manera (Enciso, 2018). En primer lugar, es suficiente la administración de jefes de instituciones capacitados con la experiencia práctica de las instituciones y la documentación actualizada de la información técnica. En segundo lugar, cuando los líderes hagan algo, deben ser audaces, objetivos y efectivos. La última es la determinación, cuando es rentable gobernar, es resolutiva y tiene sentido de comunidad.

En segundo lugar, la mayoría de las asociaciones prefieren el estilo directivo porque se considera un liderazgo real (Fernández y Quintero, 2017). Aquí es donde se revelan las verdaderas virtudes de un gran líder, tales como: empatía, tolerancia, conexión, trabajo duro y desarrollo de habilidades. En cuanto a la diferencia entre dirección ejecutiva y dirección ejecutiva, podemos definirla de la siguiente manera, en el primer aspecto, lo mejor es actuar a nivel empresarial para asegurar una fuerte voluntad y temperamento para el desarrollo de las personas en un grupo con fuerte cohesión; en beneficio de una mejor organización y de las empresas comerciales. En cuanto al segundo aspecto, el problema más apremiante de este tipo, podemos mencionar la coordinación y cooperación entre diferentes organismos y personas para la óptima toma de decisiones cooperativas a nivel de las instituciones educativas, las innovaciones metodológicas, por ejemplo, en la formación de docentes en la enfoque de la dimensión del aprendizaje; la contribución más importante del director a la mejora de la educación, en términos de estructura y

sistema de procesos, liderazgo institucional equilibrado con apertura y sensibilidad hacia las personas (Rodríguez, 2018). Cabe resaltar, que existe una diferencia de forma, debido a que ambos difieren en contextos, el propósito y el eslogan de los dos son diferentes, pero podemos decir que no hay gestión de instituciones educativas sin señalar primero el liderazgo directivo empresarial.

En el liderazgo directivo, el enfoque de rasgos se refiere a las características específicas de cada individuo, tales como la aptitud, habilidades emocionales y materialidad, que le permiten a una persona cambiar en torno a un componente (Montaño et al., 2009). Asimismo, se identifican correlaciones especulativas para las características en las que un líder puede facilitar un equipo o contexto o un escenario específico. El enfoque conceptual, que marca el período de las décadas de 1950 a 1960, toma en cuenta el comportamiento de algunos directivos altamente efectivos e ineficaces, mostrando formas de liderazgo autocráticas, democráticas y libres. En las sociedades se revelan rivalidades y se forman divisiones (Zuzama, 2015).

Al igual que el enfoque situacional, este enfoque arquetípico particular debería llamarse preferiblemente teórico, ya que es una construcción más práctica y relevante que una fórmula para considerar y comprender eventos. Un formato es algo que se puede discutir, replicar y usar en múltiples contextos; actualmente, la teoría de liderazgo situacional se ha aplicado con éxito en todo el mundo (Torres, 2020).

Asimismo, el liderazgo directivo es una cualidad que los líderes educativos aprenden para realizar declaraciones exitosas a sus seguidores, incentivándolos a realizar actividades socio pedagógicas de cierta manera efectiva, logrando así objetivos comunes (Muñoz, 2021). Hay que reflexionar sobre el liderazgo directivo en las instituciones educativas, en la medida en que sea más amplia y colaborativa, no solo dependiente de los recursos, sino también del surgimiento de grupos de disciplinas y de unidades de aprendizaje de los miembros de la gestión. (Anderson, 2010).

Las dimensiones de liderazgo directivo son: Gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y estilo directivo (Quispe, 2021). En cuanto a las dimensiones de gobernanza de la directiva, mencionamos las siguientes:

En primer lugar, la gestión pedagógica, como proceso de trabajo pedagógico en las instituciones educativas es una consideración fundamental, contribuyendo efectivamente al aumento de la categoría de procedimientos básicos que se encuentran en el mundo de la educación (López, 2017). En este proceso, el puesto de director se vuelve importante debido a la consigna de logros académicos y la preparación general de los estudiantes. De esta forma, si quieres entornos suficientes, puedes crear cambios que incluyan una adecuada gestión del aprendizaje en todas las materias (Bejarano et al., 2022).

En segundo lugar, la demarcación se considera un rasgo esencial para destacar que se mantiene mediante la participación del consenso social, programas educativos distribuidos por diversos intermediarios educativos, en cuyo caso se puede asegurar que la supervisión de la práctica pedagógica se mantiene más o menos constante. , y profundizar las reglas de plataforma, procesamiento y gobernanza que visibilicen la enseñanza para que puedan ser probadas y reformadas a partir de la retroalimentación de su impacto (Acevedo et al., 2017).

En tercer lugar, la gestión administrativa se define como una tarea de apoyo a la comunidad de la docencia y la investigación en las instituciones educativas, que en sí misma no tiene sentido, y existen funciones administrativas que permiten la concreción de la docencia, la investigación y otros servicios académicos. (Cárdenas et al., 2017).

En última instancia, el estilo de liderazgo determina la ruta de un director, además de las habilidades de liderazgo, un líder no solo debe ser capaz de encontrar las cosas correctas, sino también de mantener la calma durante una crisis. De lo contrario, si sabe qué hacer, pero no lo sabe, fallará por ineficaz (Arana y Coronado, 2017).

Luego de desarrollar la primera variable, se procede a definir teóricamente la variable coaching educativo, que es el resultado de revisiones e investigaciones. De acuerdo con los procesos subyacentes en el tiempo y el espacio, la teoría del coaching educativo se revela solo cuando culmina en el desarrollo del pensamiento y la exploración de factores y contextos socioculturales.

La teoría del coaching educativo se relacionó originalmente con el sistema empresarial, pero el coaching se ha diversificado en el contexto educativo y ha logrado resultados incuestionables. La enseñanza pedagógica actualmente es teórica y es un tema en auge para los temas de divulgación metodológica. El propio creador del tema cree categóricamente que entrenar significa descubrir el propio potencial para maximizar el rendimiento (Whitmore, 2003).

En cuanto a la reanudación, se abordan algunas teorías en torno al coaching educativo y la psicología del desarrollo, teniendo especial relevancia en el razonamiento e identificación de la variable coaching educativo. La psicología del desarrollo proporciona un marco para abordar la cuestión de qué constituye la competencia adulta (García y Delval, 2010). Es la última década del siglo XIX, y comenzaron a aparecer los primeros signos de que la psicología del desarrollo se estaba afianzando. Surgieron importantes teorías, incluida la psicología de Vygotsky, un defensor de la psicología sociocultural, y el trabajo de Piaget, que sentó las bases para el constructivismo.

En general, los autores indican que el desarrollo se puede dividir en varias etapas. Según Piaget, estas etapas constituyen diferencias cualitativas, es decir, diferentes aspectos de los conflictos innatos (Cano, 2007). En la etapa sensoriomotora anterior a la representación verbal, los sujetos se limitan a actuar de acuerdo con la realidad y aún no han adquirido diversas formas de antropomorfismo. En una fase operante específica, los sujetos aprenden varios aspectos de la interpretación de símbolos, incluido el lenguaje. Son capaces de afectar efectivamente la existencia, pero todavía están severamente limitados por la especulación fenomenal, especialmente en el primer subperíodo conocido como el período preoperacional. En la etapa final, los sujetos aprendieron no solo la capacidad de

juzgar lo real, sino también la capacidad de juzgar lo posible después de operaciones formales, lo que les permitió aprender el pensamiento científico. Nos referimos a la teoría de Loevinger y construimos otra teoría que puede describirse como un estudio teórico y empírico del principio de Erikson (Izquierdo, 2005). Como todos los evolucionistas, se refiere al "yo" como garante del desarrollo de la personalidad. En su teoría, interpreta el desarrollo como un viaje de siete etapas desde lo presocial (infancia) hasta la integración (madurez), pasando por las etapas impulsiva, autoprotectora, de conformidad, consciente y psicológica (Fernández y Carmona, 2009). Cada trayecto tiene su propio enfoque, modalidad individual y forma de razonamiento y resolución de problemas. El asesoramiento educativo es importante para esta teoría porque las etapas de desarrollo aparecen en una secuencia universal y coherente en todas las disciplinas. De hecho, Piaget creía que el desarrollo de la mente y la inteligencia solo puede desarrollarse en una dirección y pasar por ciertas etapas de exploración y descubrimiento (Piaget, 2017). En este caso, el guía de formación determinará la energía interior o fuerza interior con la que nace cada persona, y su tarea será transformar o utilizar esta energía o fuerza interior, darle contenido exterior y comunicar con habilidades o hacerlo tangibles para un mejor desempeño. institucional.

Al revisar estudios de investigadores, así como las teorías del desarrollo profesional de los instructores, no hay duda de que varias teorías del desarrollo profesional tienen raíces evolutivas a lo largo de la historia y que todos los factores psicológicos y sociales deben tenerse en cuenta en la valoración y evaluación. Su gestión y los cambios ambientales, que permiten la perversión en el comportamiento y desarrollo humano, por lo tanto, también crean matices organizacionales desde los sistemas de gestión tradicionales a otros sistemas de gestión de nueva creación.

Se concluyó que el desarrollo profesional de los directores es una política integrada que promueve el desarrollo entre pares y la colaboración en redes docentes, desde el ingreso a los estudios de formación docente el desarrollo de la carrera profesional, la promoción del desarrollo entre pares y la cooperación en redes docentes.

Actualmente, existen muchos tipos de coaching, así como diferentes escenarios, por lo que es imperativo identificar los diferentes lugares o canales y entender que la práctica se puede realizar de diferentes formas, tales como: individual, comunitaria e institucional, y en diferentes maneras. áreas, principalmente personal y profesional (Medina y Rozas, 2006). Una vez más, es importante enfatizar que, como es de esperar, existe un flujo constante de posiciones de coaching que se pueden utilizar en diferentes contextos y realidades. Por ello, se centra en el coaching educativo. Por ejemplo, se puede argumentar que este se desarrolló con el tiempo sobre la base de la filosofía, la psicología y más tarde en el deporte. Sócrates, docente de La Mayéutica, desarrolla una breve historia del coaching, tomando la ignorancia como actitud y colocando al individuo en una posición de sabiduría (Urbina, 2014). Cuando la otra parte de la conversación expresa su opinión, Sócrates resaltará la incoherencia lógica de su discurso y pedirá explicaciones hasta que la otra parte se dé cuenta de su error o se retire de la conversación (Ravier, 2005). Este sistema permite a las personas crear o descubrir un conocimiento más preciso de lo que Sócrates creía que era la verdad absoluta.

A nivel educativo, los docentes se ven obligados a adaptarse y enfrentar el desafío de enseñar sin experiencia, de acuerdo a las nuevas necesidades de un mundo globalizado (Jofré, 2009), y aquí también está el rol del entrenador, pues implica una serie de actividades que facilitarán a cualquiera que te acompañe en el proceso de aprendizaje y te permita alcanzar tus objetivos. Este aspecto se mantiene a través de herramientas que posibilitan y guían el aprendizaje al ritmo del individuo (Camacho, 2016). Por tanto, el objetivo del coaching educativo es mejorar el rendimiento, no simplemente impartir conocimientos. Para desarrollar este tipo de coaching, es importante considerar los momentos críticos para una implementación exitosa. También a nivel directivo, se debe brindar herramientas para mejorar el trabajo en equipo, desarrollar el profesionalismo y fortalecer la calidad de los docentes de aula. Las dimensiones de coaching educativo son: Modelo corporativo, participación en el sistema educativo y mediar en situaciones de conflicto (Barbarán, 2019).

En cuanto a las dimensiones de coaching educativo, mencionamos las siguientes: La primera es el modelo cooperativo, y la verdadera forma de cooperación requiere reciprocidad positiva mutua. Esta característica ocurre cuando los individuos de un equipo se relacionan con los demás de tal manera que no pueden tener éxito a menos que otros lo hagan. Asume que los miembros del grupo se necesitan unos a otros para realizar la consigna de aprendizaje (Azorín, 2018).

En segundo lugar, participación en el sistema educativo, en el sistema educativo se ha avanzado para unificar la cultura de participación en el proceso educativo de los estudiantes, y según la etimología, la institución educativa se convierte cada vez más en una comunidad de participación. Sin embargo, existe una necesidad urgente de avanzar, porque un grupo de estudiantes con la idea y la práctica de la participación pueden realizar fácilmente una forma continua y progresiva de presentarse plenamente en cooperación no solo en las instituciones educativas, sino también en el futuro en un contexto colectivo más amplio (Lasala y Etxebarria, 2020).

Finalmente, en situaciones de conflicto, la mediación es un proceso para resolver conflictos cooperativamente. La idea es que todas las partes trabajen para resolver sus diferencias. Desde una perspectiva de resolución de conflictos, la mediación estudiantil se considera un método de resolución de conflictos que involucra a un tercero neutral cuya tarea es ayudar a las partes en conflicto a trabajar juntas para encontrar soluciones a los problemas que enfrentan (Calderón, 2011).

### III. METODOLOGÍA

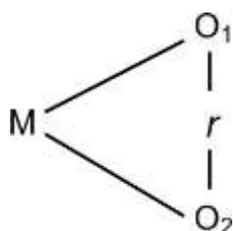
#### 3.2. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica, porque procura generar conocimiento sobre las variables en el estudio, también pretende describir por qué acontece algo y las situaciones en que se manifiesta, y no es específica de sus componentes, género o categorías de este propósito (Bernal, 2010). También es relevante (Espinosa, 2021) por la necesidad de establecer una relación entre la administración del aprendizaje y la educación pedagógica en una institución educativa de Chimbote, 2022.

Fue un diseño correlacional, pues, porque no manipulamos deliberadamente las variables estudiadas, y es un diseño descriptivo transversal; por tener la consigna de indagar el rango de vínculo entre liderazgo directivo y coaching educativo en los educadores (Investigalia, 2014). Una revisión no empírica es aquella que se realiza sin utilizar deliberadamente variables (Agudelo et al., 2008).

Además, se utiliza un enfoque inductivo-deductivo a medida que se extraen conclusiones mediante el examen de variables, que van desde hechos específicos hasta proposiciones generales. La eliminación de parte de la incertidumbre permite una investigación más concreta basada en las dimensiones de las variables que luego se estiman y luego se utilizan para brindar las recomendaciones. Asimismo, se utiliza un enfoque hipotético-deductivo, donde las asociaciones son representadas por las variables que se miden, contrastando los supuestos, se traza una línea adecuada entre el argumento y la conclusión. (Calduch, 2006).

Esquema del diseño correlacional



Dónde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación a la variable 1. Liderazgo directivo

O<sub>2</sub> = Observación a la variable 2. Coaching educativo

r = Relación entre liderazgo directivo y coaching educativo

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

La operacionalización de las variables globales logra la descripción conceptual. Operacionalización de la variable independiente, liderazgo directivo, en su definición conceptual: debe tener un conjunto de atributos para crear una buena imagen, debe ser estimulador, asesor y mediador de peleas, altercados en el espacio pedagógico, debe ser estudiado por el educador Empatía con los alumnos y su tranquilidad. En particular, el liderazgo principal juega un papel importante en la gestión de las instituciones educativas, lo que puede estimular la importancia de la intersección de los procedimientos de liderazgo y fortalecimiento institucional, como la autosatisfacción de los educadores y todas las instituciones educativas (Maya et al., 2019).

La operacionalización de la variable dependiente, Coaching educativo, en su definición conceptual: El indagar sobre sus cimientos nos ha facultado verificar que, a pesar de que el coaching emana de múltiples paradigmas científicas, si bien el coaching tiene su origen en varios paradigmas científicos, si queremos ceñirnos a este enfoque en el campo de la educación, no cabe duda de que el consejo es más importante por su estilo, que es innegablemente relevante. El coaching educativo es un recurso dinámico y matizado para aprender y descubrir habilidades únicas, participar en el presente y luchar por el crecimiento y la grandeza. Su objetivo es desarrollar la autodeterminación de los estudiantes, que es un elemento clave en la transición a la ruta y los logros a alcanzar (Sánchez y Boronat, 2014).

En cuanto a la definición operacional, podemos observar las siguientes:

La variable independiente, liderazgo directivo, en su definición operacional: La renovación de la institución educativa pretende establecer el rol del liderazgo directivo desde un planteamiento de liderazgo pedagógico, un guía que incide,

estimula e incorpora las conductas de la población educativa en competencia de lo pedagógico. Es una decisión importante e informativa fue crear un espacio educativo orientado a la adquisición de conocimientos y lograrlo vinculando tareas de aprendizaje, un ambiente educativo amigable y la cooperación entre familiares y la comunidad local. Dimensiones de las variables de liderazgo gerencial son las siguientes: Gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y estilo directivo. Los indicadores de la dimensión gestión pedagógica son las siguientes: Enseñanza y práctica pedagógica, trabajo en equipo, supervisión y evaluación. Los indicadores de la dimensión gestión institucional son las siguientes: Clima institucional, relaciones, capacidad de escucha y cumplimiento de normas. Los indicadores de la dimensión gestión administrativa son las siguientes: funciones administrativas, recursos materiales y financieros y presupuesto. Los indicadores de la dimensión estilo directivo son las siguientes: Anárquico, democrático, autoritario y proactivo. La escala de medición fue de estilo nominal.

La variable dependiente, coaching educativo: El coaching educativo está más integrada en el logro que en la comunicación. El coach suprime del léxico del estudiante el vocablo deber y la altera por involucrarse, compromiso y responsabilidad personal. En el coaching educativo será importante escuchar al estudiante y estar muy presto a los comentarios que nos dé. El estudiante nos dará antecedentes sobre dónde debemos tener el mayor impacto y decidirán dónde deben ir nuestros consejos y opiniones. Las dimensiones del coaching educativo son las siguientes: Modelo corporativo, participación en el sistema educativo y mediar en situaciones de conflicto. Los indicadores de la dimensión modelo cooperativo son las siguientes: Promocionar relaciones y capacitar personas sólidas. Los indicadores de la dimensión participación en el sistema educativo son las siguientes: Formación de los asistentes y procedimientos e instrumento para su progreso. Los indicadores de la dimensión participación en el sistema educativo son las siguientes: Formación de concertación y posiciones de coach y coachee. La escala de medición fue de estilo nominal.

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

En la investigación, la población fue determinada como un colectivo de grupos o propósitos de enfoques o procedimientos obtenidos sobre la base de todos los sujetos o asuntos de importancia, según sus necesidades, ya sea en forma de evidencias según la media o totalidad para las variables cuantitativas (Bernal, 2010). En tal sentido, el trabajo de campo se realizó en una institución educativa de Chimbote, cuya población fue de 37 docentes.

La muestra, fue identificada como un subconjunto o una proporción simbólica de la población a investigar, recogida por medio de planteamientos de muestreo (Hernández, 2018) y reflexionar que en esta investigación se puso en práctica los instrumentos de recolección de datos a los 37 docentes por ser una cuantía razonable y habilitada a ser abordada. No se identificó una muestra de abordamiento, la cual, se llevó con éxito la investigación y la puntualización de las variables de efecto en consideración (Bernal, 2010).

Se hizo ejecución de un muestreo no probabilístico, por cuanto fue un procedimiento de demostración en el que los participantes se juntaron en una interrelación que no da a todos los individuos de la localidad una ocasión equiparable de ser preferida (Otzen y Manterola, 2017). En la investigación se realizó con un muestreo con propósito por interés, apropiado a la comodidad de comunicación del investigador.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Estas se fundan una totalidad de conductos que posibilitan la comunicación y recopilación de la disgregación, esencial para dar solución a la interrogante de especulación enunciada (Jiménez, 2020). Según esta visión y asistiendo la estructura de las técnicas en la pericia intelectual, se delimitó a aplicar la técnica de la encuesta.

La técnica que se empleó fue la encuesta, la cual facilitó la recolección de datos mediante ítems tipo enunciados. En este sentido, nos dicen que la técnica de encuesta es considerablemente aprovechada como recurso de indagación, ya que facilita adquirir y formular información de modo raudo y efectivo (Casas et al., 2003).

La encuesta, fue descrita como el proceso, a través del cual se aplicó un formulario, para, referente a las variables de análisis (Carhuancho et al., 2019). En la siguiente investigación, se identificó a toda la localidad, en una muestra de 37 docentes de una institución educativa de Chimbote, para recopilar su apreciación referente a los extractos de liderazgo directivo y coaching educativo.

El cuestionario fue un instrumento de recopilación de datos, ejecutado frecuentemente en las labores de investigación científica. Constó de 20 preguntas formuladas y detalladas en un cuadro y una secuencia de verosímiles reacciones que el investigado debe contestar. No existen respuestas verdaderas o falsas, todas las soluciones llevan a un logro desemejante y se ejecutó a una colectividad constituida por individuos (Arias, 2020).

Para el diseño de los instrumentos de recopilación de datos, se inspeccionó bibliografía especializada, asociada a las variables de análisis y se analizó mecanismos utilizados en exploraciones semejantes. De su parte, se clasificó dos formularios de valoración, la cual, fueron adecuados por la investigadora y remitidos a una prueba piloto que concedió estimar y purgar un pequeño número de ítems, donde se obtuvo de esta manera los siguientes instrumentos: La escala de medición de porcentaje del liderazgo directivo (EMLD) fue un instrumento de preguntas, prototipo escalafón de Likert, que cuantifica la estimación de los educadores de una institución educativa de Chimbote. Comprendió de 20 ítems, donde se diseminaron los posteriores matices: Gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y estilo directivo, con el propósito de determinar el nivel de contribución e interrelación en medio del liderazgo directivo y coaching educativo. El autor de la ficha técnica fue el Br. Flores, consta de 20 ítems, el validador del instrumento fue Miñano Valderrama Magna Margarita, con grado académico de Doctora en Educación, Mejía Andrade Ada Mercedes, con grado académico de Magíster de Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa y Obregón Del Carpio, con grado académico de Doctora en Educación y el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de  $\alpha = ,763$ , indicando que el instrumento posee un grado alto de confiabilidad.

Este instrumento almacenó la jerarquía de consentimiento o censura que muestran los docentes investigados, en relación con las aseveraciones propuestas por el liderazgo directivo. Las alternativas de solución estuvieron en apoyo al siguiente escalafón de consentimiento: (1) Siempre, (2) Casi siempre, (3) A veces, (4) Casi nunca y (5) Nunca. La mensurabilidad de la información recibida, autorizó detallar la categoría de la variable liderazgo directivo y sus dimensiones, según a la siguiente valoración: Gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y estilo directivo.

La escala de percepción del coaching educativo (EPCE) fue una encuesta configurada tipo escalafón de Likert, proyectada con la consigna de recolectar datos de los investigados para obtener las respuestas de los educadores referentes al liderazgo en la institución educativa, en cuestiones de modelo corporativo, participación en el sistema educativo y mediar en situaciones de conflicto. El autor de la ficha técnica fue el Br. Martel León, Sergio William, consta de 20 ítems, el validador del instrumento fue Zumarán Aguilar Carlos, con grado académico de Doctor en Educación, De La Torre Zavala Sissy, con grado académico de Doctora en Psicología y Yáñez Díaz Juan, con grado académico de Doctor en Educación y el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de  $\alpha = ,763$ , indicando que el instrumento posee un grado alto de confiabilidad.

En consecuencia, el escalafón de percepción de coaching educativo, quedó configurada en unidades, conforme a las dimensiones de análisis: El primero, anexada al modelo cooperativo, donde buscó estructurar la planificación por consignas. El segundo apartado, expone asentimientos sobre participación en el sistema educativo, donde buscó conocer y elaborar actividades donde todos puedan interactuar recíprocamente. El tercer bloque, fue referido a mediar en situaciones de conflicto, para identificar el nivel de la problemática en estado latente a nivel institucional. Últimamente, precisó de 20 ítems de valoración en consonancia a un escalafón de consentimiento a la aseveración expuesta en conexión a la apreciación de lo que sucede en las actividades del coaching educativo. Estas categorías de apreciación fueron: (1) Siempre, (2) Casi siempre, (3) A veces, (4)

Casi nunca y (5) Nunca. La medición de la información recibida autorizó detallar la categoría locuaz de coaching educativo.

### **3.5. Procedimientos**

Luego de solicitar el permiso correspondiente a los directivos de la institución educativa y con el consentimiento informado a los docentes de la institución, se procedió a la aplicación de los instrumentos: Liderazgo directivo y coaching educativo. Los instrumentos se aplicaron de manera individual. Los docentes recibieron las indicaciones sobre el tiempo y desarrollo del instrumento, al finalizar se dio el agradecimiento por el tiempo brindado. Una vez finalizado el proceso de recolección de datos se procedió al procesamiento de los datos obtenidos, se realizó la estadística para este estudio, seguido del proceso de vaciado de datos y sistematización de la información recolectada.

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

Los datos recolectados con los instrumentos utilizados en este estudio fueron transferidos a una base de datos digital organizada por unidad de muestreo, dimensión y tema utilizando una hoja de cálculo de Microsoft Excel para la versión Windows 10 Pro. Se utilizaron estadísticas descriptivas para organizar y realizar el procesamiento estadístico de los datos recopilados utilizando el software IBM SPSS Statistics 25.0 para dibujar tablas de frecuencia y gráficos de barras.

Se utilizaron estadísticas inferenciales para la prueba de hipótesis, donde la normalidad de los datos recopilados se determinó mediante una prueba de normalidad específica de Shapiro-Wilk (para muestras con menos de 50 datos de muestra). Con base en los resultados obtenidos, la prueba de hipótesis con la prueba de correlación  $r$  de Pearson determina si existe relación entre las variables, dependiendo de la normalidad encontrada. Asimismo, se desarrolló una prueba de significación de dicha correlación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La ética de la indagación fue atribuida a la resolución apropiada de cuestiones universales y concretas (Espinoza, 2020). Sobre el particular, el procedimiento se desarrolló con éxito, observando los derechos y la propiedad intelectual de los artífices. Asimismo, se aplicó las dimensiones y recomendaciones facultadas, que dimana de la institución científica para la viabilidad y exposición de proyectos y tesis. Se hizo empleo de la normativa APA en su séptima edición y, también, se puso en práctica algunas normativas como el de credulidad, genuino, ecuanimidad y mejora (Del Castillo y Rodríguez, 2018). Igualmente, se hizo las diligencias fundamentales con las instituciones para participar en la exploración a fin de precisar la tenacidad de la indagación. Los responsables fueron los directivos de una institución educativa de Chimbote y se involucró como concurrente a aquellos individuos que posteriormente deseen recepcionar una exposición sobre la indagación, a la cual, se rinden, emiten su consenso y ceden a cooperar en la investigación.

#### IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad de los puntajes coaching educativo y liderazgo directivo con sus dimensiones.

	Shapiro-Wilk			Decisión p > 0,05
	Estadístico	gl	p	
Gestión pedagógica	,959	37	,185	Normal
Gestión institucional	,978	37	,660	Normal
Gestión administrativa	,947	37	,076	Normal
Estilo directivo	,946	37	,073	Normal
Modelo cooperativo	,945	37	,070	Normal
Liderazgo directivo	,979	37	,706	Normal
Coaching educativo	,942	37	,052	Normal

En esta tabla se muestra que cada una de las variables evaluadas según los objetivos se ajustan a una distribución normal. En tal sentido, para determinar la relación entre las variables se usó la correlación de Pearson.

**Tabla 1**

Tabla de contingencia entre liderazgo directivo y coaching educativo.

		<u>Coaching educativo</u>		Total
		Medio	Alto	
Liderazgo directivo	Medio	f 10	f 2	12
		% 30.3%	% 1.9%	32.1%
	Alto	f 2	f 23	25
		% 7.0%	% 60.8%	67.9%
Total		f 12	f 25	37
		% 37.4%	% 62.6%	100.0%

#### Interpretación

Los datos de la tabla 1, muestran que el 60.8% de docentes, indican un nivel alto para ambas variables. Asimismo, el 1.9% de los docentes encuestados, sitúan al coaching educativo en un nivel alto, calificando al liderazgo directivo en un nivel medio.

**Tabla 2**

Correlación entre liderazgo directivo y coaching educativo y comprobación de la hipótesis.

		Coaching educativo
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	0,702**
	p	0,000
	N	37

En la tabla 2 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,702, lo que denota que la relación entre las dos variables es positiva y fuerte, y se obtiene el valor  $p = 0,000 < 0,05$ , lo que indica que existe una correlación significativa.

**Tabla 3**

Nivel de las dimensiones de la variable liderazgo directivo.

Niveles	Gestión pedagógica		Gestión institucional		Gestión administrativa		Estilo directivo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	9	16.1%	17	28.6%	10	35.7%	17	14.1%
Alto	28	83.9%	20	71.4%	27	64.3%	20	85.9%
Total	37	100%	37	100%	37	100%	37	100%

En referencia a las dimensiones de la primera variable, se evidencia que la mayoría (83.9%) de los docentes en la primera dimensión, tiene un nivel alto. De acuerdo a la segunda dimensión, la mayoría de los docentes (71.4%) tiene un nivel alto. Mientras que, en la tercera dimensión, la mayoría de los docentes (64.3%) tiene un nivel alto. Finalmente, en la cuarta dimensión, la mayoría de los docentes (85.9%) tienen un nivel alto.

**Tabla 4**

Nivel de las dimensiones del coaching educativo.

Niveles	Modelo cooperativo		Participación en el sistema educativo		Mediar en situaciones de conflicto	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Medio	10	35.7%	16	28.6%	10	35.7%
Alto	27	64.3%	21	71.4%	27	64.3%
Total	37	100%	37	100%	37	100%

En cuanto a esta variable, según sus dimensiones se observa que la mayoría de los docentes (64.3%) obtiene un nivel alto. En la dimensión participación en el sistema educativo, la mayoría de los docentes (71.4%) presenta un nivel alto. Finalmente, la dimensión mediar en situaciones de conflicto, la mayoría de los docentes (64.3%) presenta un nivel alto.

**Tabla 5**

Tabla de contingencia entre gestión pedagógica y coaching educativo.

		<u>Coaching educativo</u>		Total	
		Medio	Alto		
Gestión pedagógica	Medio	f	10	1	11
		%	30.4%	1.8%	32.1%
	Alto	f	1	25	26
		%	5.4%	62.5%	67.9%
Total	f	11	26	37	
	%	35.7%	64.3%	100.0%	

Los datos de la tabla muestran que el 62,5% de educadores, indican que la dimensión de gestión pedagógica, se encuentra en un nivel relativamente alto. De igual forma, el 1,8% de los docentes indican que el coaching educativo se encuentra en un nivel moderado, mientras que la dimensión de gestión educativa fue altamente valorada.

**Tabla 6**

Relación entre la gestión pedagógica y el coaching educativo y comprobar la hipótesis.

	Coaching educativo
Gestión pedagógica	
Correlación de Pearson	0,701**
p	0,000
N	37

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

La tabla 6 muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0,701, lo que indica que la relación entre la gestión pedagógica y coaching educativo es positiva y fuerte, además se obtuvo un valor de  $p = 0,000 < 0,05.$ , lo que nos permite afirmar que existe una correlación significativa entre las dos variables mencionadas.

**Tabla 7**

Tabla de contingencia entre gestión institucional y coaching educativo.

		Coaching educativo			Total
		Medio	Alto		
Gestión institucional	Medio	f	6	1	18
		%	23.0%	9.1%	32.1%
	Alto	f	1	29	38
		%	7.6%	60.3%	67.9%
Total	f	7	30	37	
	%	24.6%	75.4%	100.0%	

Los datos de la tabla cruzada muestran que el 60,3% de educadores reconoció que la dimensión de liderazgo institucional se encuentra en un nivel relativamente alto. Así, el 9,1% de los docentes afirmó que la orientación educativa se encuentra en un nivel medio y la dimensión de gestión del sistema es relativamente alta.

**Tabla 8**

Correlación entre la gestión institucional y el coaching educativo y comprobar la hipótesis.

		Coaching educativo
Gestión institucional	Correlación de Pearson	0,722**
	p	0,000
	N	37

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la Tabla 8 se identificó un coeficiente de correlación de Pearson de 0,722, lo que significa que la relación entre el liderazgo institucional y la orientación educativa es positiva y fuerte, además se obtuvo un valor de  $p = 0,000 < 0,05$ ., lo que nos permite concluir que existe una correlación significativa entre las dos variables mencionadas.

**Tabla 09**

Tabla de contingencia entre gestión administrativa y coaching educativo.

		<u>Coaching educativo</u>		Total	
		Medio	Alto		
Gestión administrativa	Medio	f	9	1	10
		%	28.4%	3.8%	32.1%
	Alto	f	1	26	27
		%	7.4%	60.5%	67.9%
Total	f	10	27	37	
	%	32.7%	61.3%	100.0%	

En los datos de la tabla 9, se determinó que el 60,5% de educadores indicó que la dimensión administrativa se encuentra en un nivel relativamente alto. Así, el 3,8% de los docentes indicó que la orientación educativa se encuentra en un nivel medio, y la dimensión de gestión administrativa ha recibido una calificación alta.

**Tabla 10**

Correlación entre la gestión administrativa y el coaching educativo y comprobar la hipótesis.

		Coaching educativo
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	0,237
	p	0,157
	N	37

La tabla 10 determina que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,237, por lo que la relación entre la gestión administrativa y la consejería educativa está correlacionada positivamente, y la fuerza es muy débil, pero también existe un valor de  $p = 0,157 > 0,05$ . , lo que significa Indica que no existe una relación significativa entre las dos variables mencionadas.

**Tabla 11**

Tabla de contingencia entre estilo directivo y coaching educativo.

		<u>Coaching educativo</u>		Total
		Medio	Alto	
Medio	f	12	3	15
	%	26.4%	5.8%	32.1%
Estilo directivo	f	5	17	22
	Alto	%	5.4%	58.5%
Total	f	17	20	37
	%	30.7%	59.3%	100.0%

A partir de los datos de la Tabla 11, se determinó que el 58,5% de educadores reportaron un nivel alto en la dimensión estilo de liderazgo. Asimismo, el 5,8% de los docentes manifestó que la orientación educativa se encontraba en un nivel moderado y la dimensión estilo de gestión tuvo una calificación alta.

**Tabla 12**

Correlación entre estilo directivo y el coaching educativo y comprobar la hipótesis.

		Coaching educativo
Estilo directivo	Correlación de Pearson	0,681**
	p	0,000
	N	37

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la Tabla 12 se ha determinado que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,681, lo que significa que la relación entre el estilo de liderazgo descrito y la orientación educativa está positivamente correlacionada y fuerte, además se obtuvo un valor de  $p = 0,000 < 0,05.$ , indicando que existe una correlación significativa entre las dos variables mencionadas.

**Tabla 13**

Tabla de contingencia entre modelo cooperativo y liderazgo directivo.

		Liderazgo directivo		Total	
		Medio	Alto		
Modelo cooperativo	Medio	f	9	1	10
		%	26.4%	5.8%	32.1%
	Alto	f	1	26	27
		%	5.4%	62.5%	67.9%
Total	f	10	27	37	
	%	30.7%	63.3%	100.0%	

A partir de los datos de la tabla 13, se determinó que el 62,5% de educadores reportaron un nivel alto en la dimensión del modelo de colaboración. Asimismo, el 5,8% de los docentes indicó que su nivel de liderazgo era moderado y la dimensión de su modelo de colaboración era alta.

**Tabla 14**

Correlación entre modelo directivo y liderazgo directivo y comprobar la hipótesis.

		Liderazgo directivo
Modelo directivo	Correlación de Pearson	0,679**
	p	0,000
	N	37

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

En la Tabla 14 se ha determinado un coeficiente de correlación de Pearson de 0.679, lo que indicó que la relación entre la condición cooperativa y el liderazgo gerencial se correlacionó positivamente con el poder fuerte, además se obtuvo un valor de  $p = 0.000 < 0.05$ , indicando una correlación significativa entre las dimensiones y las variables mencionadas.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, los resultados nos permiten señalar que, sí existe relación significativa entre las variables liderazgo directivo y coaching educativo y se evidencia en correlación positiva con intensidad fuerte (0.702). Por consiguiente, en función de los datos encontrados se puede decir que el liderazgo directivo y el coaching educativo se relacionan en la práctica educativa de los docentes investigados. En este sentido, se aceptó la hipótesis de investigación establecida, rechazándose de esta manera la hipótesis nula. Las evidencias obtenidas en esta investigación son comparables con las obtenidas por Silva (2022) que indican que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables. En esa misma línea, como resultado del análisis, se ha podido establecer que las variables formuladas que se designaron sobre liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente, obtuvieron una vinculación óptima media. No obstante, Gonzales et al. (2022) A pesar de la situación de emergencia provocada por el Covid-19, sigue existiendo la necesidad de desarrollar la competencia emocional, saber regular las emociones y utilizar un lenguaje persuasivo para mejorar la conexión con los miembros de la comunidad educativa. El liderazgo se maximiza en tiempos de crisis, y su función principal es infundir confianza en tiempos difíciles como los años escolares 2020 y 2021. Sin embargo, uno debe permanecer resistente y adaptarse a la nueva norma. Del mismo modo, Susanibar (2020) menciona que existe correlación entre ambas variables. De la misma forma, se determinó la vinculación del liderazgo directivo y desarrollo de la profesionalidad docente y según la significancia, evidencia que hay vinculación entre ambas variables. En la segunda variable se contempla que hay una vinculación relevante por medio de la impresión del liderazgo directivo y las habilidades académicas del docente y el coeficiente de correlación de Spearman existe una significancia de 0.520, equivalente a una equilibrada vinculación. También en este estudio, Arana y Coronado (2017) pueden observar que las percepciones de los maestros diferían, la mayoría veía a sus líderes como transformadores y estratégicos, mientras que la minoría veía a sus líderes como democráticos y autoritarios. Estos estilos de liderazgo pueden tener un impacto positivo o negativo en el desempeño docente.

Con respecto a los resultados descriptivos, en el primer objetivo específico, los resultados señalan que existe una correlación positiva con intensidad fuerte (0.701) entre la gestión pedagógica y el coaching educativo en una institución educativa de Chimbote. Estos resultados, evidencian que los datos obtenidos en esta investigación son comparables con las obtenidas por Quispe (2021), que indica que existe una correlación positiva media entre el uso de esta dimensión y esta variable. Además, se determinó la vinculación por medio del liderazgo directivo y flexibilidad del carácter de los docentes. Al respecto, Salvador y Sánchez (2018) se argumenta que el tipo de liderazgo transformacional en una institución debe basarse en la toma de decisiones colectivas para desarrollar líderes innovadores, pensantes y con una visión específica para el futuro, otros argumentan que el liderazgo transformacional se basa en la actitud y la responsabilidad de brindar más conocimiento. Del mismo modo, Laines (2021) menciona que existe relación entre esta dimensión y esta variable. Se valoró la vinculación entre el liderazgo directivo y la educación remota. En esa misma línea, Cisneros et al. (2021) en cuanto a la gestión del aprendizaje en el trabajo a distancia, sin duda es fundamental, porque el desarrollo de las competencias que la componen se orientará a la implementación y apoyo del proceso estratégico, que garantiza una práctica pedagógica de calidad, que incide en el rendimiento académico de los estudiantes y la docencia. personal. En general, también promoverá la gestión sostenible del aprendizaje para promover el desarrollo humano holístico. A partir de los datos encontrados, se puede afirmar que las dimensiones de los modelos de planificación del trabajo docente y de asesoramiento pedagógico se relacionan con las prácticas educativas de los docentes entrevistados. En este sentido, se acepta la hipótesis de investigación propuesta, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Con respecto a los resultados descriptivos, en el segundo objetivo específico, los resultados señalan que existe una correlación positiva con intensidad fuerte (0.722) entre la gestión institucional y el coaching educativo en una institución educativa de Chimbote. Estos resultados, evidencian los datos obtenidos en esta investigación son comparables con las obtenidas por Lozano (2021), que indica que existe una correlación positiva media entre el uso de esta dimensión y esta variable, lo que lleva a concluir que la orientación pedagógica se convierte en una estrategia que motiva positivamente a los docentes, directivos, mentores y fortalece sus

competencias, promoviendo así un clima de armonía en las instituciones. Asimismo, Lárez (2008) observó que el coaching es una herramienta con gran potencial de aplicación para incrementar el éxito de los participantes en el desarrollo y culminación de trabajos de grado, ya que contribuye significativamente al desarrollo integral del individuo, permitiendo repensar el curso de acción. implementar una serie de iniciativas transformadoras e intencionales diseñadas para mejorar su capacidad de tener éxito y desarrollarse personal y profesionalmente. Del mismo modo, Cabezas (2020) menciona que existe relación entre esta dimensión y esta variable. A partir de los datos encontrados, se puede afirmar que las dimensiones de la planificación del trabajo docente y los modelos de asesoramiento pedagógico se relacionan con la práctica educativa de los docentes entrevistados. De manera similar, Sánchez (2013) señala que el beneficio general de la capacitación de desarrollo profesional es proporcionar nuevas estrategias y formas prácticas para ayudar a los educadores y consejeros a resolver viejos problemas con nuevas soluciones. En este sentido, se aceptó la hipótesis de investigación establecida, rechazándose de esta manera la hipótesis nula.

Con respecto a los resultados descriptivos, en el tercer objetivo específico, los resultados señalan que existe una correlación positiva con intensidad muy débil (0.237) entre la gestión administrativa y el coaching educativo en una institución educativa de Chimbote. Estos resultados, evidencian los datos obtenidos en esta investigación son comparables con las obtenidas por Rojas et al. (2022), enfatiza en la singularidad del liderazgo gerencial y su impacto en los aprendizajes recibidos. En la revisión se puede evidenciar que la intervención de la gestión del aprendizaje en el proceso de mejora y revisión de los módulos de aprendizaje es fundamental, por lo que se enfatiza el papel de la docencia en el proceso de transformación educativa. En esa misma dirección, Bolívar (2010), si la dirección del colegio ha creado un reglamento que rige la organización del centro, la nueva dirección necesita un cambio de rol precisamente porque no ha habido una reorganización organizativa. De ahí la necesidad de un liderazgo de la dirección que incite, de un modo transformativo, al desarrollo del establecimiento escolar como organización. Hacer posible el liderazgo educacional (pedagógico o instruccional) exige, pues, cambios en la actual estructura organizativa. En este

contexto, Contreras (2016), refuerza esta visión, según este nuevo enfoque, el liderazgo y el desarrollo educativo son temas que afectan a toda la comunidad educativa y en los que los docentes como actores clave deben participar y contribuir activamente. Se refiere al concepto de liderazgo docente, que ha cobrado importancia en los últimos años y ahora es un elemento vital del liderazgo educativo y las escuelas exitosas. En este sentido, se aceptó la hipótesis de investigación establecida, rechazándose de esta manera la hipótesis nula.

Con respecto a los resultados descriptivos, en el cuarto objetivo específico, los resultados señalan que existe una correlación positiva con intensidad fuerte (0.681) entre el estilo directivo y el coaching educativo en una institución educativa de Chimbote. Estos resultados, evidencian los datos obtenidos en esta investigación son comparables con las obtenidas por Riveras (2020), suele considerar los supuestos iniciales como hipótesis y afirma visiblemente que las acciones de gestión son principales en el proceso de surgimiento de organizaciones innovadoras, a partir de los resultados de los análisis estadísticos utilizados en los cuestionarios, como entrevistas a directores y docentes, estos estudios revelan la grado del liderazgo en la innovación y casi un requisito para que los líderes educativos creen aprendizajes que originen la innovación. Del mismo modo, Vieira et al. (2021), el desarrollo de un liderazgo innovador alineado con la gestión humana en el ambiente laboral de las universidades, puede garantizar el comportamiento y los resultados de los procesos internos para alcanzar la excelencia en el liderazgo. Los estilos de gestión descritos crean un proceso ideal de atención e inversión para un servicio efectivo de calidad a las comunidades internas y externas y la diferenciación competitiva de las universidades a partir de supuestos sobre su identidad institucional. En este sentido, se aceptó la hipótesis de investigación establecida, rechazándose de esta manera la hipótesis nula.

Con respecto a los resultados descriptivos, en el quinto objetivo específico, los resultados señalan que existe una correlación positiva con intensidad fuerte (0.681) entre el modelo directivo y el estilo directivo en una institución educativa de Chimbote. Estos resultados, evidencian los datos obtenidos en esta investigación son comparables con las obtenidas por Echevarría (2022), afirma que las investigaciones muestran que quien mejor responde a las necesidades de un estilo

de liderazgo transformacional es quien mejor las satisface y que un líder transformacional motiva a sus subordinados a hacer más, mientras que un líder transformacional gana a sus seguidores y acepta el propósito y la misión del equipo. Del mismo modo, Osorio (2019) menciona que logra definir el nivel de incidencia actual que existe en la relación entre la estimulación intelectual de los empleados y el desempeño laboral como muy buena y más efectiva, debido a que la gestión de la transición permite a los empleados mantener un comportamiento de identidad y un comportamiento social positivo en empresas con alto valor de invención y predicción de valor. En este sentido, se aceptó la hipótesis de investigación establecida, rechazándose de esta manera la hipótesis nula.

Como este estudio se enfoca solo en la construcción teórica de la relación entre el liderazgo directivo y el coaching educativo, no entra en la etapa de verificación empírica o experimental, sino que se limita a la explicación y desarrollo teórico. Estudios previos han demostrado lo mismo, por lo que es difícil encontrar casos reales en torno a las variables estudiadas.

En este estudio, el conjunto de hechos que componen el campo de la experiencia o de la observación no surge de la observación directa de la realidad, que requiere de sus métodos, ya sea para describir, explicar, contrastar o generar explicaciones, sino del análisis teórico. A los intentos de describir y explicar los hallazgos de los teóricos e investigadores del liderazgo directivo y coaching educativo. Precisamente por eso, para construir un espacio, sistema o conjunto de hechos de observación para este estudio y considerando que el liderazgo directivo se caracteriza por que los hechos que lo definen no son particularmente predecibles e imprecisos, se utilizaron métodos de recolección de datos, por lo que se realizó trabajo de campo y observación de hechos en la realidad misma para averiguar a qué hechos se refieren los autores cuando definen, escriben o explican el liderazgo directivo, y con base en eso, tome una posición para guiar su método de liderazgo directivo, que le permita afinar su definición y luego relacionar con la variable coaching educativo.

Las relaciones de las ambas variables y el análisis de las mismas, se realizó a través del razonamiento y la deducción lógica. De manera, que, la misma puede ser ampliada o sometida a contrastación empírica y teórica a partir de la que se ha construido en el presente proceso investigativo.

## VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo directivo y coaching educativo siguen una correlación positiva en una institución educativa de Chimbote; con intensidad fuerte, con valores de  $r = 0.702^{**}$  y  $p = .000$  los mismos que permitieron aceptar la hipótesis de investigación planteada.
2. En La dimensión gestión pedagógica y coaching educativo en una institución educativa de Chimbote se comprobó la hipótesis planteada encontrándose una correlación positiva con intensidad fuerte, con valores de  $r = 0.701$  y  $p = 0.000$ .
3. En relación a la gestión institucional y coaching educativo en una institución educativa de Chimbote, se comprobó la hipótesis planteada encontrándose una correlación positiva con intensidad fuerte en significancia con valores de  $r = 0.722$  y  $p = 0.000$ .
4. En la dimensión gestión administrativa y coaching educativo en docentes en una institución educativa de Chimbote, se comprobó la hipótesis planteada, encontrándose una correlación positiva con intensidad muy débil, con valores de  $r = 0.157$  y  $p = 0.000$ .
5. En la dimensión estilo directivo y coaching educativo en docentes de una institución educativa de Chimbote, se comprobó la hipótesis planteada, encontrándose una correlación positiva con intensidad fuerte, con valores de  $r = 0.681$  y  $p = 0.000$ .
6. En el modelo corporativo y estilo directivo en docentes en una institución educativa de Chimbote, se comprobó la hipótesis planteada, encontrándose una correlación positiva con intensidad fuerte, con valores de  $r = 0.679$  y  $p = 0.000$ .

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero.** Se alienta a los investigadores interesados en este tema a replicar el estudio con otras instituciones de investigación para ver si existe el mismo tipo de correlación y, si se confirma la tendencia, se alertará a los investigadores sobre un taller para ayudar a unir el vínculo sobre las deficiencias en el liderazgo gerencial.

**Segundo.** Se recomienda a los educadores implementar las actividades en la práctica tanto de forma presencial, parcialmente presencial o en un entorno virtual, pero enfatizar el desarrollo de modelos de planificación del trabajo de aprendizaje, ya que la investigación muestra que existe una conexión, pero no es suficiente para mostrar que existe una diferencia significativa en la gestión del aprendizaje y la gestión administrativa del cumplimiento, por lo que estas actividades deben ser puestas en práctica a través de talleres o integradas al desarrollo de las áreas curriculares.

**Tercero.** Los docentes deben enfatizar la importancia de mejorar el uso de la gestión institucional y, por lo tanto, deben abordar las estrategias subyacentes del análisis crítico reflexivo, por lo que los talleres de análisis práctico que enfatizan los métodos que deben usar todos los docentes son imprescindibles. En consecuencia, se mejorará el nivel de correlación entre las dimensiones antes mencionadas y las variables a nivel de institución.

**Cuarto.** Para los docentes que pertenecen al trabajo colectivo, cooperativo, en equipo, es beneficioso fortalecer y estructurar la gestión, por lo que se recomienda practicar dinámicas integradoras junto a los docentes con énfasis en la cooperación y el trabajo responsable, lo que también mejorará la gestión pedagógica.

**Quinto.** Los futuros investigadores deben abordar el estilo de liderazgo de las instituciones educativas, y la investigación ha demostrado que la

naturaleza de la relación entre esta dimensión y la instrucción educativa es un pilar crítico para proponer estrategias de mejora para aumentar los niveles de compromiso existentes.

## REFERENCIAS

- Agudelo, G. Aigner J. y Ruíz J. (2008). Diseños de Investigación Experimental y No Experimental. *Centro de Estudios de Opinión*, 1 – 46. <http://repositorio.udea.edu.co/handle/10495/2622>
- Albán, S. (2015). *Clima laboral y participación según la percepción de los docentes de la institución educativa coronel José Joaquín Inclán – Piura* [tesis de maestría, Universidad de Piura]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE\\_EDUC\\_135.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3184/MAE_EDUC_135.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una escuela mejor. *Psicoperspectivas. Individio y Sociedad*, 9 (2), pp. 34 – 52. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>  
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85076792943&partnerID=40&md5=924a0d833a747c85546234ba1d2be89a>
- Arana, L. y Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro* [Tesis de maestría]. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7145924.pdf>
- Arias, J. (Primera edición digital). (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa, Perú. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Barbarán, C. (2019). *Coaching educativo y desempeño docente en una Universidad Privada de Trujillo-2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38434>
- Bernal, C. (3ra edición). (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Editorial, Pearson.
- Bejarano, P., Fernández, A., Larrea, Centurión, Á. y Lima, L. (2022). La gestión escolar influye en el compromiso organizacional en una red educativa en Perú. *Scopus Preview*, 28 (5), pp. 145-157. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85131451323&doi=10.31876%2fracs.v28i.38152&partnerID=40&md5=030ebb25ba40c78a990f67b53af17f>

- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9 (2), pp. 9-33. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>
- Bourke, J., Kirby, A. y Doran, J. (2016). *Survey & Questionnaire Design: Collecting Primary Data to Answer Research Questions* [Diseño de encuestas y cuestionarios: Recopilación de datos primarios para responder preguntas de investigación]. Irlanda: NuBooks <https://www.barnesandnoble.com/w/survey-questionnaire-design-jane-bourke/1124779954>
- Camacho, C. y Espinosa, R. (2016). *El coaching educativo y el desarrollo socioafectivo como propuesta estratégica de gestión de liderazgo para fortalecer el clima laboral de docentes y directivos del colegio Marco Fidel Suárez I. E. D. de Bogotá D. C.* [Tesis de maestría, Universidad Libre de Bogotá].  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9748/TESIS.pdf>
- Carhuancho Mendoza, I., Nolazco Labajos, F., Sicheri Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M. y Jara, k. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Calduch, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación internacional*. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnica%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>
- Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria*, 31 (8), 527 – 538. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Cisneros, G. y Ledesma, M. (2021). Liderazgo pedagógico directivo en un contexto de trabajo remoto por la emergencia sanitaria, Covid-19. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica "Llamkasun"*, 2 (3), pp. 10-27. <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/52>

- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: Una aproximación teórica. *Artículos de Revisión*. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123/391>
- Del Castillo D. y Rodríguez T. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Revista del hospital clínico quirúrgico "Arnaldo Milián Castro"*, 12 (2), 1 – 9. <http://www.revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880/1157>
- Echevarría, I. (2022). *Estilo de liderazgo directivo en una institución educativa privada de Tumbes* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5639/MAE\\_EDUC\\_GE\\_2202.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5639/MAE_EDUC_GE_2202.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Enciso, F. (2018). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución de Ayacucho – 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/28201>
- Ellen, S. (2010) (Novena edición). *Teorías de la personalidad*. Editorial, Cengage Learning. [https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Schultz\\_Teorias%2520de%2520la%2520Personalidad.pdf](https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Schultz_Teorias%2520de%2520la%2520Personalidad.pdf)
- Espinoza, E. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (4), 1 – 15. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400333](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333)
- Espinoza, L. (2021). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta Jurídica Peruana*, 3 (2), 93 – 111. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257>
- Fernández, M. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista venezolana de Gerencia*, 22 (77), pp. 56-74. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Gonzales, A., Ruesta, R., Aranda, M., Medina, G. y Sanjinez, J. (2022). Relación del liderazgo directivo y las competencias digitales en tiempos de Covid-19. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41 (1), pp. 39-44. [https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft\\_1\\_2022/7\\_relacion\\_liderazgo.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft_1_2022/7_relacion_liderazgo.pdf)

- Hernández, Z. (2012). *Métodos de análisis de datos (apuntes)*. Universidad de La Rioja, Servicio de Publicaciones. [https://www.unirioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD\\_710/Lib489791.pdf](https://www.unirioja.es/cu/zehernan/docencia/MAD_710/Lib489791.pdf)
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill- educación. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill- educación. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hernández R., Fernández C., y Baptista M (2014). *Metodología de la Investigación*. MC GRAW GI.
- Huacon, B. (2019). *Clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38231>
- Investigalia. (2014). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Jiménez, I. (2020). *El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación*. Universidad de La Sabana. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471f-ba3a-42032829f293%40redis&bdata=JmxhbmMc9ZXMc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=e000xww&AN=2659814>
- Jofré, G. (2009). *Competencias profesionales de los docentes de enseñanza media de Chile. Un análisis desde las percepciones de los implicados* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5064/gjja1de2.pdf>
- Maya, E., Aldana, J. e Isea, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *Cienciamatría. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación y*

<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>

- Medina, P. y Rozas, V. (2006). *Desarrollo del coaching en empresas de la octava región* [Tesis de licenciatura, Universidad del Bio-Bio]. [http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2405/1/Rozas\\_Gutierrez\\_Valeria\\_Andrea.pdf](http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2405/1/Rozas_Gutierrez_Valeria_Andrea.pdf)
- Montaño, M., Palacios, J. y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychología: Avances de la disciplina*, 3 (2), pp. 81 – 107. <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297225531007.pdf>
- Muñoz, H. (2021). *Estrategia de liderazgo directivo para mejorar las habilidades gerenciales en un Instituto Tecnológico de Lima, 2020* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/a800135b-17c4-4414-b879-73efdc785557/download>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2020). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis*. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Lárez, J. (2008). El coaching educativo como estrategia para potenciar el éxito durante la etapa de desarrollo y culminación del trabajo especial de grado. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 9 (2), pp.219-234. <https://www.redalyc.org/pdf/410/41011837013.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población en Estudio. *Revista SciELO Chile*, 35 (1), 227 – 232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Piaget, J. (2017). *El investigador del desarrollo cognitivo*. Editorial Salvat, S. L. Barcelona, España.
- Prácticas de Liderazgo Directivo y Resultados de Aprendizaje. Hacia Conceptos Capaces de Guiar la Investigación Empírica (2009). *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7 (3), pp. 19-33. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55114063003.pdf>

- Proyecto educativo. (2009). *Técnica de procesamiento y análisis de datos*.  
<https://proyectoseducativoscr.wordpress.com/elaboracion-del-ante-proyecto/capitulo-iii-marco-metodologico-de-la-investigacion/3-6-tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>
- Quispe, J. (2021). Liderazgo directivo y resiliencia de los docentes de la Institución Educativa N. ° 3058 Virgen de Fátima, Carabayllo, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2960052>
- Ravier, L. (2005). *Una respuesta a las preguntas fundamentales del coaching y su práctica. Arte y ciencia del coaching. Su historia, filosofía y su esencia*. Dunken, Buenos Aires.  
[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24803w/Arte\\_y\\_ciencia\\_del\\_coaching.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24803w/Arte_y_ciencia_del_coaching.pdf)
- Rivas, G. (2020). Etimología Polifacética del Liderazgo. *Gestión. Posgrado en Gestión de Investigación y Desarrollo*, pp. 268-294.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7863433.pdf>
- Riveras, J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona].  
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, C. (2018). Liderazgo directivo en contextos de alta necesidad. Gestión escolar desde el enfoque de justicia social. *Revista electrónica en Educación y Pedagogía*, 2 (3), pp. 77-92.  
<https://www.redalyc.org/journal/5739/573962289006/html/>
- Osores, N. (2019). *Liderazgo transformacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de hiperbodega, precio uno, Chiclayo 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad de Lambayeque].  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO\\_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, D. (2013). El coaching pedagógico dentro del sistema educativo: Innovando procesos. *Revista Internacional de Psicología y Educación*, 15 (2), pp. 171-191. <https://www.redalyc.org/pdf/802/80228344010.pdf>

- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, B. y Boronat, J. (2014). Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educación XXI*, 17 (1), pp. 221 – 242. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70629509010.pdf>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docentes. *Revista de Investigaciones Alto Andina*, 20 (1), pp. 115-124. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2313-29572018000100011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011)
- Teorías de liderazgo, (2022).  
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/18906/capitulo10.pdf>
- Torres, A. (2020). *La Relación de Liderazgo. Entre las Teorías del Liderazgo Situacional y la Acción Humana* [Tesis de doctorado, Universidad de Navarra].  
[https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis\\_TorresMojica20.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis_TorresMojica20.pdf)
- Urbina, F. (2014). *Construcción sociocrítica de una mayéutica socrática que coadyuve la producción de la sociedad del conocimiento como herramienta para la resolución de los conflictos gerenciales* [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo].  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/676/furbina.pdf?sequence=4>
- Whitmore, J. (2002) (Tercera edición en español 2002). *Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas*.  
[https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/09/EBOOK\\_Whitmore-John-Coaching-PDF.pdf](https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/09/EBOOK_Whitmore-John-Coaching-PDF.pdf)
- Vieira, R., Susana, H. y Fossatti, P. (2021). Innovación aplicada al desarrollo del liderazgo lasaliano en Brasil: Fundamentos para la excelencia en la gestión. *Hallazgos*, 18 (35), pp. 105-128.  
<https://www.redalyc.org/journal/4138/413868674005/html/>
- Un nuevo modelo de liderazgo por valores (S/N). *Antecedentes y desarrollo de las teorías de liderazgo*.

<https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%202.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: Estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Año académico 2014 – 2015.*  
[https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama\\_Covas\\_J%09uana\\_Maria.pdf?sequence=1](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_J%09uana_Maria.pdf?sequence=1)

## Anexo 01:

### ***Autorización de la institución donde se realizó el estudio***



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "POLITÉCNICO NACIONAL DEL SANTA"

CREADO CON LEY 16385 - 1958

CÓDIGO MODULAR: 0577080

Av. Meiggs 680 - Teléfono 631240

Celular: 943048242-975723574

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

Chimbote, 14 de noviembre del 2022

Señorita:

**Griselda Vanessa Guerra Vidarte**

Estudiante de Programa de Maestría en Administración de la Educación

Presente.-

De mi especial consideración:

Considerando que su proyecto de investigación denominado: "**Liderazgo directivo y coaching educativo en una institución educativa de Chimbote – 2022**". Busca dar respuesta a un problema y posteriormente luego de aplicarlo va a contribuir aportando con elementos de mejora para los aprendizajes y la calidad educativa.

Es por ello que como director de la Institución Educativa Emblemática "Politécnico Nacional del Santa", Chimbote le otorgo a Ud. El permiso correspondiente para aplicar sus Encuestas a las docentes integrantes de la institución educativa. En horarios previamente coordinados.

Sin otro particular le deseo éxitos en el desarrollo de su proyecto de investigación.

  
Dr. JOSE FELIX AGUIRRE ESPINOZA  
DIRECTOR

**Anexo 02: Matriz de operacionalización de las variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1 LIDERAZGO DIRECTIVO	El liderazgo directivo, debe disponer una secuencia de atributos para poder efectuar un buen perfil, debe ser estimulador, consejero y conciliador en pugnas, peticiones, en el interior del espacio educacional, escudriñando la empatía de los educadores y educandos y la placidez de la misma. Sobre el particular, el liderazgo del directivo, representa un oficio imprescindible en el gobierno de la institución educativa, lo cual, faculta suscitar una intersección entre el liderazgo y la significación del procedimiento fortalecido en la institución, como en	La renovación de la institución educativa pretende establecer la actividad del liderazgo de gobierno desde un planteamiento de liderazgo formativo, un líder que incide, estimula e incorpora las conductas de la población educativa en competencia de lo pedagógico. Es una decisión indispensable y referente para concebir un espacio educativo que se prepare y dirija en atribución de las asimilaciones y que para ello alcance relacionar el menester docente, entorno educacional afable y la cooperación de las parentelas y comunidad.	Gestión pedagógica	Enseñanza y práctica pedagógica	Cuestionario	<b>Nominal</b>  Nunca (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Trabajo en equipo		
				Supervisión		
				Evaluación		
			Gestión institucional	Clima institucional		
				Relaciones		
				Capacidad de escucha		
				Cumplimiento de normas		

	<p>la complacencia de los educadores y toda la institución educativa (Maya et al., 2019)</p>		<p>Gestión administrativa</p>	<p>Funciones administrativas</p>		
				<p>Recursos materiales y financieros</p>		
				<p>Presupuesto</p>		
			<p>Estilo directivo</p>	<p>Anárquico</p>		
				<p>Democrático</p>		
				<p>Autoritario</p>		
				<p>Proactivo</p>		
<p>V. 2 COACHING EDUCATIVO</p>	<p>El escrutar sobre sus cimientos nos ha facultado verificar que, a pesar que el coaching emana de múltiples paradigmas científicas, si queremos adherir este método en el ámbito de la educación, indiscutiblemente el counseling, por su impronta, alcanza una relevancia incuestionable. El coaching educativo es un recurso dinámico y</p>	<p>El coaching educativo está más integrado en el progreso de los logros que en la elemental emisión de comunicación. El coach suprime del léxico del estudiante el vocablo deber y la altera por involucrarse, compromiso y responsabilidad personal. En el coaching educativo será muy considerable escuchar al estudiante y estar muy solícito a la</p>	<p>Modelo Cooperativo</p>	<p>Fomentar conocimientos</p>		
				<p>Formar ciudadanos íntegros</p>		
				<p>Desarrollo de los participantes</p>		

	<p>meticuloso de aprendizaje y hallazgo de la capacidad peculiar, integrado en la actualidad y dirigido a la evolución y la excelencia. Busca diseñar la autodeterminación del estudiante, siendo este el personaje principal del tránsito a itinerar y de los logros a alcanzar (Sánchez y Boronat, 2014)</p>	<p>retroalimentación que nos dé. El singular estudiante será quién nos dará lo fundamental de por dónde tenemos que repercutir más y determinar por dónde tienen que ir nuestras sugerencias y consejería.</p>	Participación en el sistema educativo	Recursos y herramientas para su desarrollo		
			Mediar en situaciones de conflicto	Desarrollar consensos		
				Posiciones de coach y coachee		

### Anexo 03: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y coaching educativo en una institución educativa de Chimbote - 2022				
Problema	Objetivos	Antecedentes	Variable	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y coaching educativo en una institución educativa de Chimbote, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos.</b></p> <p><b>Pe1:</b> ¿Cuál es la relación entre la <b>gestión pedagógica</b> y el <b>coaching educativo</b>, en una institución educativa de Chimbote, 2022?</p> <p><b>Pe2:</b> ¿Cuál es la relación entre <b>gestión institucional</b> y <b>coaching educativo</b>, en una institución educativa de Chimbote, 2022?</p> <p><b>Pe3:</b> ¿Cuál es la relación entre la <b>gestión administrativa</b> y el <b>coaching educativo</b> en una institución educativa de Chimbote, 2022?</p> <p><b>Pe4:</b> ¿Cuál es la relación entre <b>estilo</b></p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre <b>Liderazgo directivo</b> y <b>coaching educativo</b> en una institución educativa de Chimbote - 2022</p>	<p>(Barbarán,2019)</p> <p>(Culqui, 2017)</p> <p>(Almería, 2020)</p> <p>(Martel León, 2018)</p> <p>(Soro, 2019)</p> <p>(Maya,2019)</p> <p>(Aldana, Salón, and Guzmán 2019)</p> <p>(Salvador y Sánchez (2018)</p> <p>(Loredo, E. R., Sierra-Arizmendiarieta, B., &amp; Montero, C. R., 2019).</p> <p>(Armijo, Aguadé, and Marcosc 2017)</p> <p>(Bisquerra, 2008)</p> <p>(Hilsa Rodríguez,2020)</p> <p>(Samanez, T. T, (2020).</p>	<p><b>Dimensiones del Liderazgo directivo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Pedagógica</li> <li>• Gestión Institucional</li> <li>• Gestión administrativa</li> <li>• Estilo directivo</li> </ul> <p><b>Dimensiones del Coaching educativo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo cooperativo</li> <li>• Participación en el sistema educativo</li> <li>• Mediar en situaciones de conflicto</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Básica</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Descriptiva</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental</p> <p>correlacional</p> <p><b>Población:</b> 37 docentes</p> <p><b>Muestra:</b> 37 docentes</p> <p><b>Muestreo:</b> No-Probabilístico</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario sobre liderazgo directivo y coaching educativo.</p>
	<b>Específicos</b>		<b>Indicadores</b>	

<p><b>directivo</b> y el <b>coaching educativo</b> en una institución educativa de Chimbote, 2022?</p>	<p><b>HE.1:</b> Determinar la relación entre la <b>gestión pedagógica</b> y el <b>coaching educativo</b> en una institución educativa de Chimbote, 2022.</p>	<p>(Martínez, 2015) Conjunto de destrezas que tiene una persona que le permite influir de manera directa en el modo de actuar y pensar de otros individuos. Se vale de la motivación para lograr sus objetivos utilizando para ello diversos instrumentos u herramientas a ello debemos agregar su carisma y facilidad de expresión y capacidad para establecer vínculos sociales.</p>	<p><b><u>Liderazgo directivo</u></b></p>	
<p><b>Hipótesis</b></p>	<p><b>HE. 2:</b> Determinar la relación entre la <b>gestión institucional</b> y el <b>coaching educativo</b> en una institución educativa de Chimbote, 2022.</p>		<p>Enseñanza y práctica pedagógica</p>	
<p><b>Hipótesis general</b></p>	<p><b>HE. 3:</b> Determinar la relación entre la <b>gestión administrativa</b> y el <b>coaching educativo</b>, en una institución educativa de Chimbote, 2022.</p>	<p>Bou Pérez (2013) Consiste en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella misma expresa, hasta que alcance sus objetivos; el Coaching la conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus habilidades.</p>	<p>Trabajo en equipo Supervisión</p>	
<p>Existe relación significativa entre liderazgo directivo y coaching educativo para mejorar el desempeño docente en una institución educativa de Chimbote, 2022.</p>	<p><b>HE. 4:</b> Determinar la relación entre <b>estilo directivo</b> y el <b>coaching educativo</b>, en una institución educativa de Chimbote, 2022.</p>		<p>Evaluación</p>	
<p><b>Hipótesis específicas</b></p>	<p><b>HE. 5:</b> determinar la relación entre <b>liderazgo directivo</b> y <b>modelo cooperativo</b> en una institución educativa de Chimbote, 2022.</p>		<p>Clima institucional Relaciones</p>	
<p><b>HE.1:</b> Existe relación entre la <b>gestión pedagógica</b> y el <b>coaching educativo</b> en una institución educativa de Chimbote, 2022.</p>			<p>Capacidad de escucha</p>	
<p><b>HE.2:</b> Existe relación entre la <b>gestión institucional</b> y el <b>coaching educativo</b> en una institución educativa de Chimbote, 2022.</p>			<p>Cumplimiento de normas</p>	
<p><b>HE.3:</b> Existe relación entre la <b>gestión administrativa</b> y el <b>coaching educativo</b> en una institución educativa de Chimbote, 2022.</p>			<p>Funciones administrativas</p>	
<p><b>HE.4:</b> Existe relación entre <b>estilo directivo</b> y el <b>modelo cooperativo</b>, en una institución educativa de Chimbote, 2022.</p>			<p>Recursos materiales y financieros</p>	
<p><b>HE.5:</b> Existe relación entre <b>liderazgo directivo</b> y el <b>modelo cooperativo</b>,</p>			<p>Presupuesto</p>	
			<p>Anárquico</p>	
			<p>Democrático</p>	
			<p>Autoritario Proactivo</p>	
			<p><b><u>Coaching Educativo</u></b></p>	
			<p>Fomentar conocimiento -</p>	
			<p>Formar ciudadanos íntegros</p>	
			<p>Desarrollo de los participantes</p>	
			<p>Recursos y herramientas para su desarrollo</p>	
			<p>esarrollar concesos.</p>	

en una institución educativa de Chimbote, 2022.			Posiciones de coach y coachee.	
--	--	--	-----------------------------------	--

## Anexo 04: Instrumentos

### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

ESTIMADO DOCENTE: Debe marcar una "X" en el casillero que considere conveniente. Tener presente la siguiente valoración:

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

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 01: Gestión Pedagógica</b>						
01	Fomenta, gestiona capacitaciones y actualización pedagógica para el mejoramiento en la enseñanza de los docentes.					
02	Motiva la práctica pedagógica y fomenta el trabajo en equipo					
03	Supervisa y monitorea su desempeño en el aula					
04	Valora y reconoce el desempeño de los docentes					
05	Logra los objetivos propuestos al finalizar el año escolar.					
<b>Dimensión 02: Gestión Institucional</b>						
06	Mantiene un buen clima institucional y la comunicación asertiva con los docentes y padres de familia					
07	Soluciona conflictos poniendo en práctica su capacidad de escucha ante las necesidades e intereses de los docentes.					
08	Fomenta una cultura institucional orientada al logro de los objetivos educacionales					
09	Aplica e involucra a todos en la elaboración del PEI					
10	Cumple las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
11	Incentiva a la participación y colaboración de todos los docentes en las actividades pedagógicas.					
<b>Dimensión 3: Gestión Administrativa</b>						
12	Actualiza y capacita a los docentes en las funciones administrativas.					
13	Evalúa el cumplimiento de las actividades planteadas en el PAT como parte de la gestión administrativa.					
14	Informa a la comunidad educativa, de todo lo acontecido en la gestión administrativa (recursos materiales), en esta etapa de aislamiento social.					
15	Administra adecuadamente e informa sobre los recursos materiales y/o financieros empleados en su labor.					
16	Planifica y establece claramente un presupuesto con el fin de realizar mejoras de la gestión administrativa					
<b>Dimensión 4: Estilo Directivo</b>						
17	Toma decisiones rápidas sin tener en cuenta sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.					
18	Estimula la participación de todos en las decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.					
19	Presenta actitudes autoritarias y prevalece sus decisiones frente a una situación problemática que se presente en la institución educativa.					
20	Brinda información oportuna y plantea alternativas de solución buscando el bien común de todos los involucrados					

## CUESTIONARIO: COACHING EDUCATIVO

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Institución Educativa: \_\_\_\_\_

Condición laboral: Docente tiempo parcial..... Docente tiempo completo.....

ESTIMADOS DOCENTES: El instrumento presentado tiene como objetivo analizar el estado del Coaching Educativo en instituciones educativas. Los ítems de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán estrictamente confidenciales. Agradezco su colaboración y honestidad al responder. El tiempo de duración es de 30 minutos.

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y elija la opción que más se acerque al estado del coaching educativo que Ud. Percibe, marcando con un aspa(X). Tener presente la siguiente valoración:

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

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Modelo Cooperativo</b>						
01	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos					
02	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender					
03	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos					
04	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos					
05	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas					
06	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar					
07	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo					
08	Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos					
09	Percibe que sus colegas aprenden porque desean ser personas maduras					
<b>Participación en el sistema educativo</b>						
10	Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo					
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo					
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo.					
13	Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo.					
14	Se facilita a los docentes, estudiantes, padres y directivos, recursos para su desarrollo.					
15	Se facilita a los docentes, estudiantes, padres y directivos, herramientas de trabajo específicas.					
<b>Mediar en situaciones de conflictos</b>						
16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto					
17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma de decisiones					
18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes del conflicto.					
19	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente.					
20	El coaching educativo permite incrementar el rendimiento de los coachees					

Gracias por su apoyo.

Figura 1: Relación entre liderazgo directivo y coaching educativo.

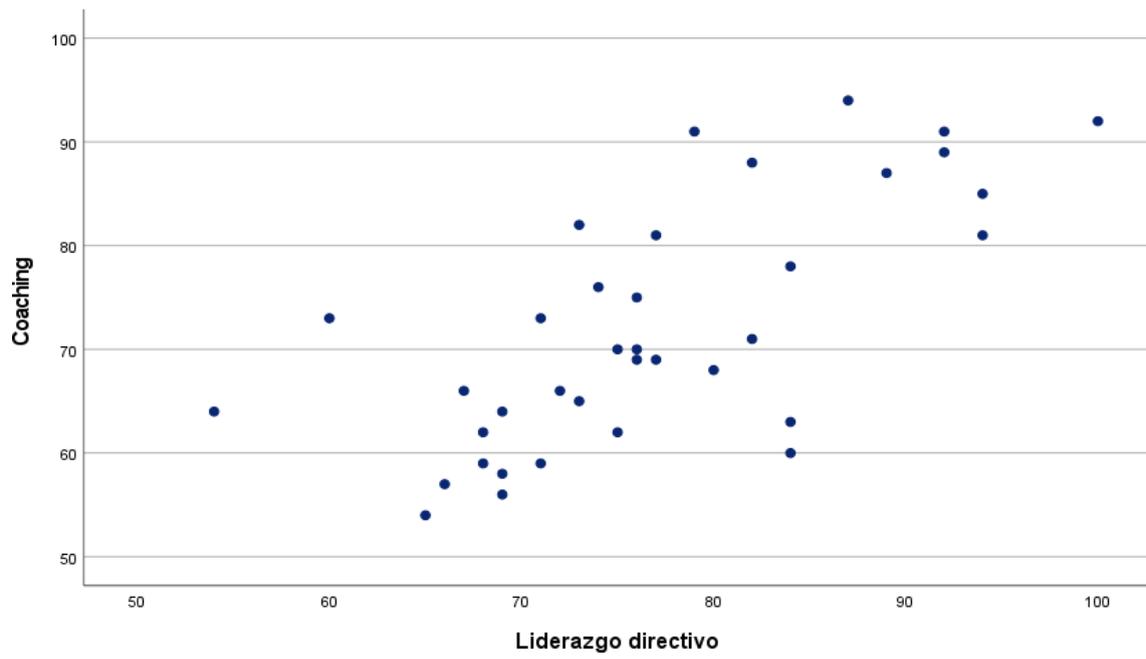


Figura 2: Relación entre la gestión pedagógica y el coaching educativo.

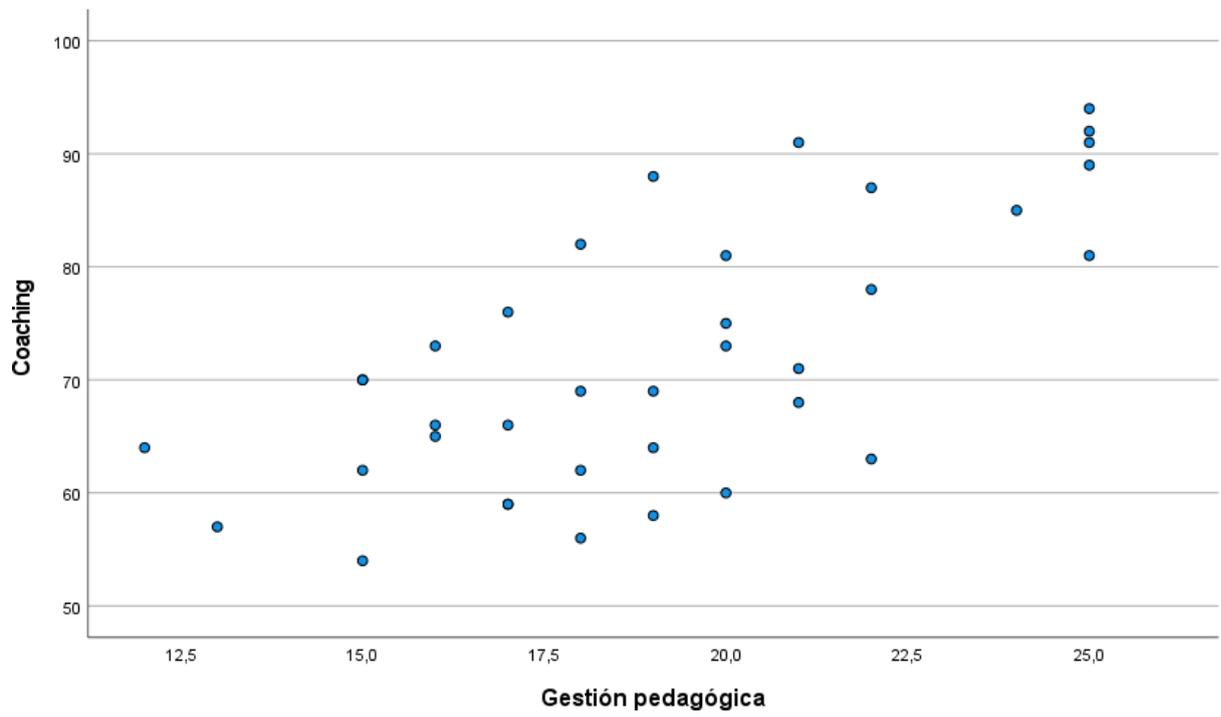


Figura 3: Relación entre la gestión institucional y el coaching educativo.

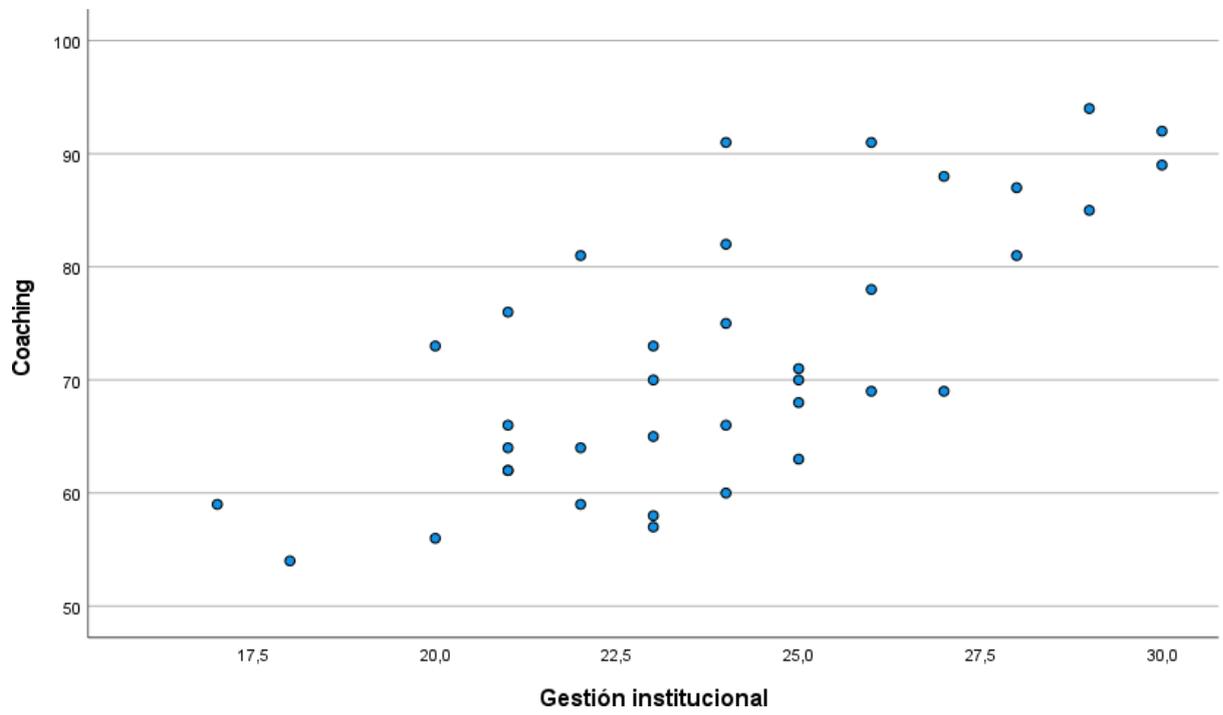


Figura 4: Relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo.

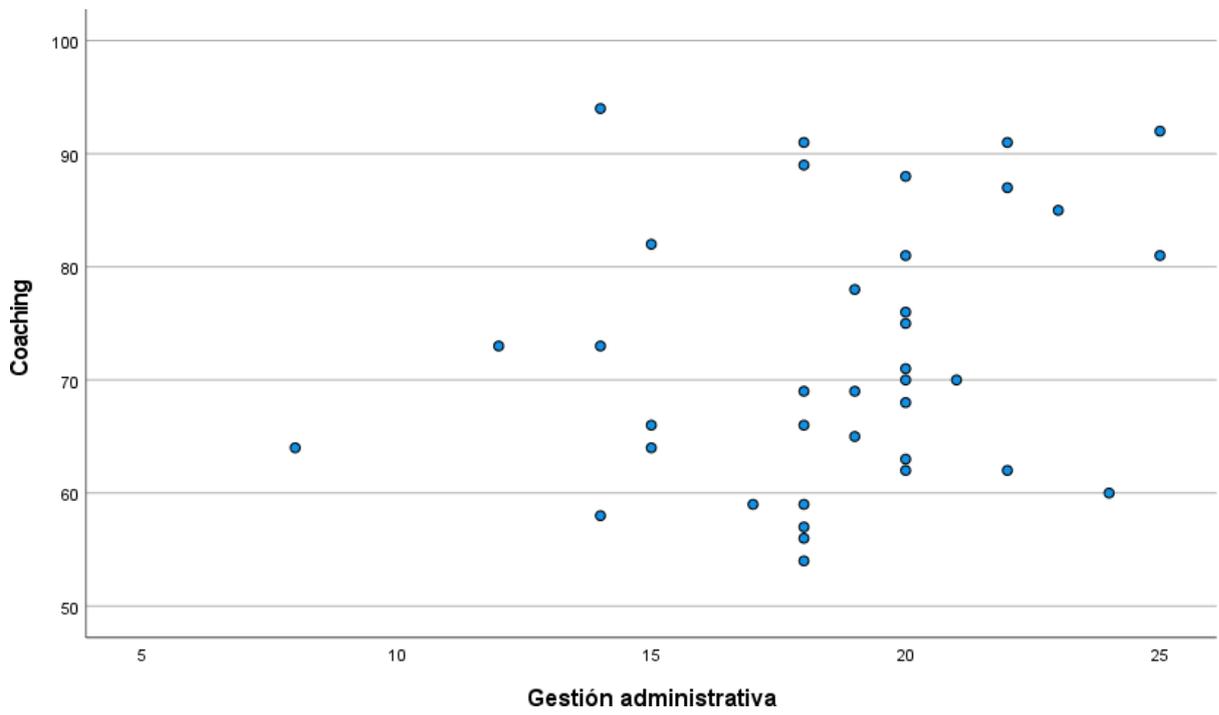


Figura 5: Relación entre estilo directivo y el coaching educativo.

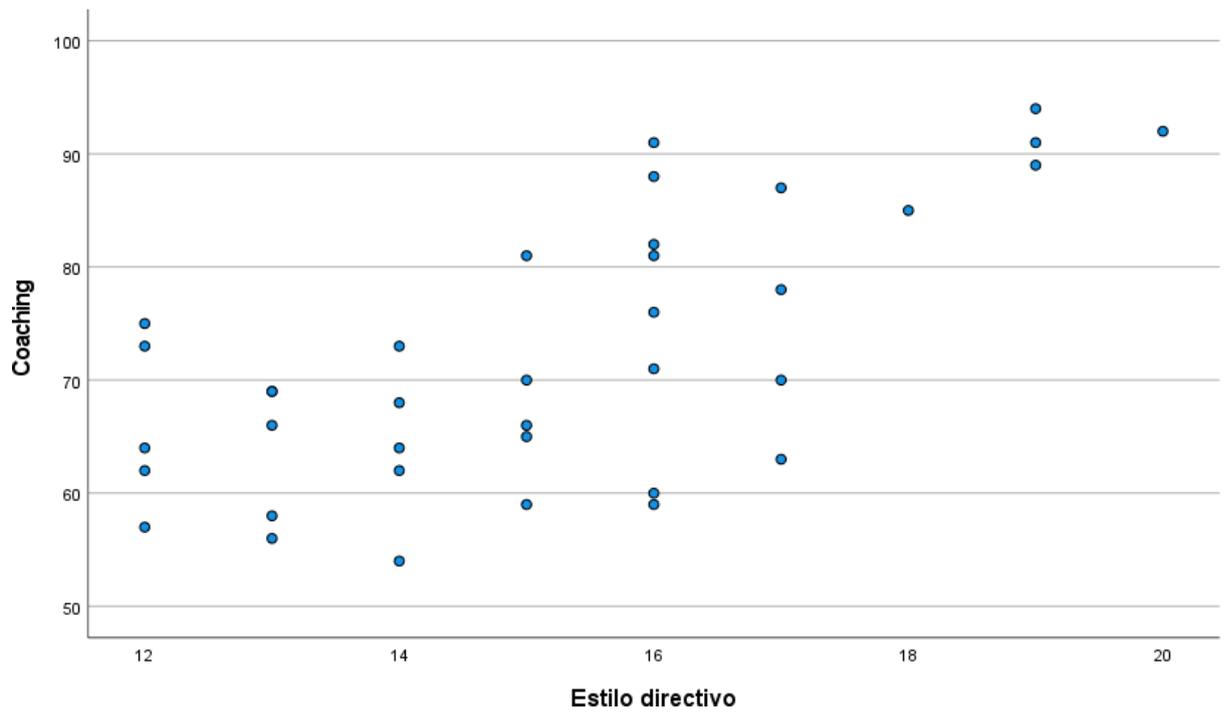
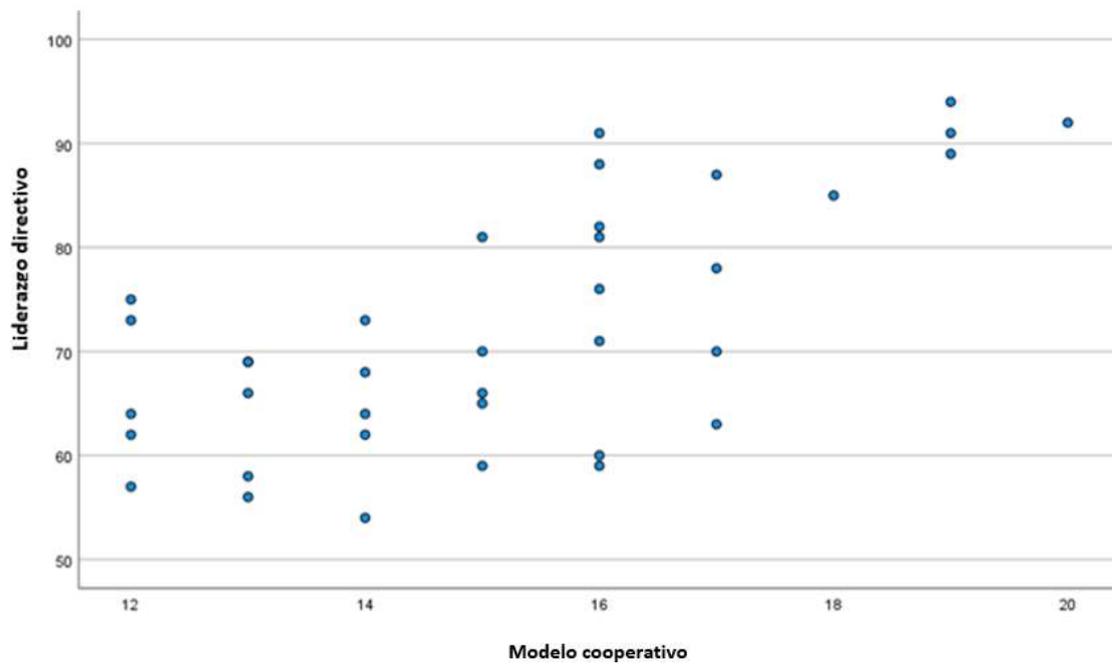


Figura 6: Relación entre modelo cooperativo y liderazgo directivo.



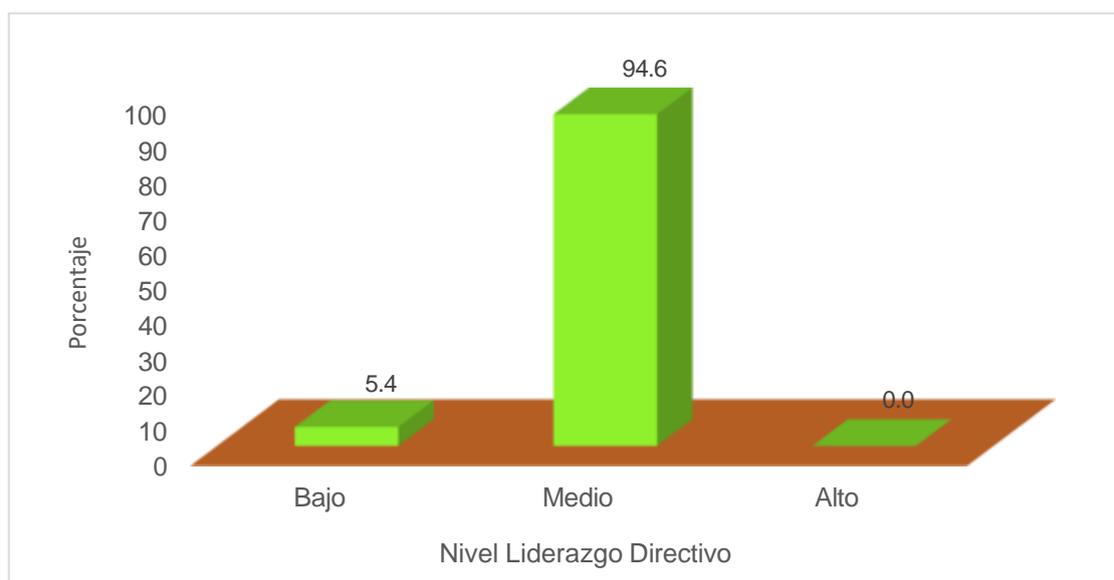
**Tabla 15**

Nivel de liderazgo directivo en una institución educativa de Chimbote 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5,4
Medio	35	94,6
Alto	0	0,0
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Nivel de liderazgo directivo en una institución educativa de Chimbote, 2022.



En la tabla 15 y figura 6 se observa que el 5.4% de los docentes expresaron tener bajo liderazgo directivo, en cambio la mayoría de docentes del 94.6% manifestaron tener liderazgo directivo de nivel medio.

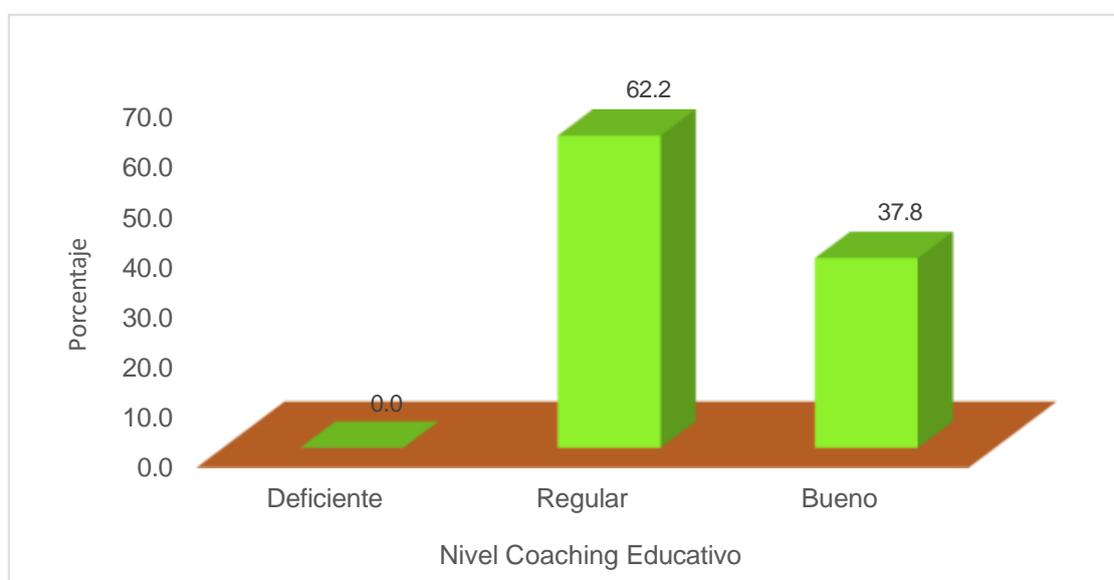
**Tabla 16**

Nivel de coaching educativo en una institución educativa de Chimbote, 2022

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,0
Regular	23	62,2
Bueno	14	37,8
Total	37	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: Nivel de coaching educativo en una institución educativa de Chimbote, 2022



En la tabla 16 y figura 7 se visualiza que el 37.8% de los docentes señalaron que su coaching educativo es de buen nivel, sin embargo, la mayoría de los docentes del 62.2% sostuvieron que su coaching educativo es de nivel medio.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANTA CRUZ TERÁN FLOR FANNY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y coaching educativo en una institución educativa de Chimbote - 2022

", cuyo autor es GUERRA VIDARTE GRISELDA VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 29 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANTA CRUZ TERÁN FLOR FANNY <b>DNI:</b> 18178044 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4032-9620	Firmado electrónicamente por: FSANTAC el 23-01- 2023 14:13:52

Código documento Trilce: TRI - 0504566