



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Coaching y el liderazgo pedagógico en estudiantes de
administración de un instituto superior tecnológico privado,
Ica 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria**

AUTORA:

Tito Loayza, Keyma Maritha (orcid.org/0000-0002-9724-0064)

ASESORES:

Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto (orcid.org/0000-0002-2755-8819)

Dra. Castillo Olsson, Sara Edith (orcid.org/0000-0001-5094-3347)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedicado a mi Madre, mi hija y esposo que son mi gran motivo para poder seguir creciendo profesionalmente. También dedicado a mi tía Ana, quien es mi ángel y mi guía en este camino al éxito.

Agradecimiento:

Agradezco a la Universidad César Vallejo y a los Asesores, Dr. Carlos Vega y la Dra. Sara Castillo, por el apoyo y dedicación en todo este periodo de asesorías en el cual me deja mucho aprendizaje.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA
EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA VILCA CARLOS SIXTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Coaching y el liderazgo pedagógico en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023.", cuyo autor es TITO LOAYZA KEYMA MARITHA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

LIMA, 10 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA VILCA CARLOS SIXTO DNI: 09826463 ORCID: 0000-0002-2755-8819	Firmado electrónicamente por: CVEGACS el 15-01-2024 14:24:02

Código documento Trilce: TRI - 0729416





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TITO LOAYZA KEYMA MARITHA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Coaching y el liderazgo pedagógico en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
KEYMA MARITHA TITO LOAYZA DNI: 75375310 ORCID: 0000-0002-9724-0064	Firmado electrónicamente por: KMTITOT el 10-01- 2024 20:04:11

Código documento Trilce: TRI - 0729417

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	42

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario sobre coaching	17
Tabla 3. Ficha técnica del liderazgo pedagógico	17
Tabla 4. Validación de juicio de expertos	18
Tabla 5. Contingencia entre las variables coaching y liderazgo pedagógico	20
Tabla 6. Contingencia entre la variable coaching y la dimensión establecimiento de objetivos	21
Tabla 7. Contingencia entre la dimensión asignación de recursos y coaching	22
Tabla 8. Contingencia entre la dimensión enseñanza de calidad y coaching	23
Tabla 9. Relación entre el coaching y el liderazgo pedagógico	24
Tabla 10. Relación entre el coaching y la dimensión establecimiento de objetivos	25
Tabla 11. Relación entre el coaching y la dimensión asignación de Recursos	26
Tabla 12. Relación entre el coaching y la dimensión enseñanza de calidad	27

Índice de Gráficos y Figuras

	Pág.
Figura 1. Gráfico del modelo de diseño	14
Figura 2. Tamaño de la muestra	16

RESUMEN

El presente estudio tiene como título “Coaching y el liderazgo pedagógico en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023”. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el coaching y el liderazgo pedagógico en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023. La metodología de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental descriptivo correlacional. La población conformada por 168 estudiantes, la muestra fue un total de 117 estudiantes con un muestreo probabilístico aleatorio simple. Como instrumento de investigación se usó el cuestionario para la variable coaching y liderazgo pedagógico. La confiabilidad de Cronbach fue igual a 0.91.

Los resultados revelaron que el 20,5% del total el coaching se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 59.8% del total se encuentra en un nivel medio y el 19.7% muestra un nivel alto del coaching. De ello se tuvo una correlación positiva entre las variables coaching y liderazgo pedagógico, ya que la prueba estadística rho de Spearman arroja un valor 0.612 y un nivel de significancia de 0,000; cómo el valor $p < 0.05$, se acepta la hipótesis general.

Palabras clave: Coaching, liderazgo pedagógico, correlación

ABSTRACT

The present study is entitled "Coaching and pedagogical leadership in Administration students of a Private Higher Technological Institute, Ica 2023". The objective of this research was to determine the relationship between coaching and pedagogical leadership in Administration students of a Private Higher Technological Institute, Ica 2023. The research methodology had a quantitative approach, basic type, non-experimental descriptive correlational design. The population consisted of 168 students, the sample was a total of 117 students with a simple random probability sampling. The questionnaire for the variable coaching and pedagogical leadership was used as a research instrument. Cronbach's reliability was 0.91.

The results revealed that 20.5% of the total coaching is at a low level, while 59.8% of the total are at a medium level and 19.7% show a high level of coaching. From this, there was a positive correlation between the variables coaching and pedagogical leadership, since the Spearman's rho statistical test yields a value of 0.612 and a significance level of 0.000; as the p-value < 0.05 , the general hypothesis is accepted.

Keywords: Coaching, pedagogical leadership and correlation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, según UNESCO (2019) durante más de una década, el Ministerio de Educación del Perú confió en el apoyo educativo como su principal estrategia para capacitar y fortalecer la capacidad de los educadores que trabajen en el país. Partiendo como problemática a la deficiente educación que brindan las instituciones en el Perú y una de las principales causas es el déficit en la formación y capacitación adecuada para los educadores en cuanto a su redit y liderazgo y para ello señala al coaching como herramienta que promueve e identifica el liderazgo como factor importante en el ámbito educativo. Así lo menciona Alcaide (2017) que el 25% explicó los efectos sobre la influencia en las motivaciones y capacidades de los docentes.

Según la Escuela Europea de coaching (2018), se identificó como déficit la necesidad de dotar a los líderes con las competencias y habilidades de un coach para mejorar el cumplimiento de los educandos y promover un ambiente de trabajo motivador. Sin embargo, también mencionó que una de las causas es la ausencia de la herramienta de coaching por parte de los líderes, y la necesidad de mejorar la cultura para promover el bienestar y cumplimiento de los educandos. Por su parte, Zegarra (2022) enfatizó que el coaching se entiende como un proceso orientado a resultados que condujo a mejoras continuas del redit tanto individual como grupal, brindando la formación y técnicas necesarias para ser un líder.

Según MINEDU (2014) indicó que la reforma educativa en el Perú requería la construcción de roles de liderazgo desde un enfoque de liderazgo pedagógico en conjunto con el coaching formando líderes que influyan e inspiren a las comunidades educativas basándose en la pedagogía. Como problemática identificó la carencia de liderazgo en las instituciones, y una de sus principales causas fueron las deficientes capacitaciones, las cuales carecían de habilidades blandas y resistencia respecto al cambio; dando ello como resultado el bajo rendimiento académico de los educandos y mínimo liderazgo por parte de los docentes. Asimismo, Rueda (2018) enfatizó que el coaching permitió que las personas puedan ver su realidad desde otro enfoque para que tomen acciones de cambio, fue así como cada estudiante proyectó una mejora significativa y contribuyó a incrementar las habilidades sociales mejorando el liderazgo

pedagógico.

A nivel local, en el Instituto Superior Tecnológico Privado de Ica (2023), se detectó la escasez de liderazgo pedagógico, no encontrando la presencia de las herramientas blandas que actualmente forman parte de la educación universitaria; sin embargo, una de las causas más resaltantes se dio por parte de los alumnos, ya que se identificó el bajo rendimiento y motivación académica teniendo como consecuencia en algunos casos la deserción educativa. En este contexto, la Dirección Regional de Educación de Ica a través de la introducción de talleres educativos y la inserción de herramientas blandas como el coaching, buscó obtener como resultado fortalecer las habilidades de gestión pedagógica del equipo de docentes de las instituciones en la Región Ica (DREI, 2023).

En consecuencia, se presentó el problema general: ¿Cómo se relaciona el coaching y el liderazgo pedagógico en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023? Y como problemas específicos se presenta: ¿Cómo se relacionan las dimensiones establecimiento de objetivos, asignación de recursos y enseñanza de calidad con el coaching en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023?

En el punto de vista teórico, se ha reconocido que el coaching puede ser una herramienta muy fuerte para desarrollar el liderazgo pedagógico. Se ha teorizado que el coaching puede ayudar a los líderes educativos a mejorar sus habilidades de comunicación, fomentar la colaboración entre el personal docente, promover la reflexión y el aprendizaje continuo, y fortalecer la cultura escolar positiva; sin embargo, es necesario realizar investigaciones adicionales para respaldar estas afirmaciones y comprender mejor los mecanismos subyacentes del coaching y el liderazgo pedagógico.

En segundo lugar, desde una perspectiva práctica, se requiere la implementación de estrategias de coaching y liderazgo pedagógico en entornos educativos reales, como el de este estudio. Esto implica proporcionar oportunidades de crecimiento profesional para los líderes educativos y los docentes, así como establecer estructuras y procesos que fomenten el espíritu de colaboración y el intercambio de conocimientos. De acuerdo con lo metodológico, este estudio se afianza, en la recopilación de datos de un enfoque cuantitativo, donde se usa como instrumentos investigativos al cuestionario en ambas variables, que a su vez son sometidos a técnicas de confiabilidad para su

sometimiento estadístico y proceso de información, estos datos a su vez son procesados a través de un software denominado SPSS, en la versión 26.

Es por ello, que se define como propósito de esta investigación: Determinar la relación entre el coaching y el liderazgo pedagógico en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023; y los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre las dimensiones establecimiento de objetivos, asignación de recursos y enseñanza de calidad con el coaching en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023.

La hipótesis general fue indagar si existe relación entre el coaching y el liderazgo pedagógico en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023; y también se presentó las hipótesis específicas: Las dimensiones establecimiento de objetivos, asignación de recursos y enseñanza de calidad se relacionan con el coaching en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional, según estudios realizados se tiene a Guzmán (2019) quien buscó determinar el lazo entre el coaching y liderazgo pedagógico en el contexto de la formación de los profesores en merced de los educandos. Fue un estudio no experimental correlacional, de criterio cuantitativo, adaptó el cuestionario para la recolección de datos. Luego de aplicar el proceso estadístico y analizar detalladamente el resultado se concluyó que había una interrelación positiva significativa del 5% entre las presentes variables consideradas, es decir que la aplicación de coaching generó cambios considerables orientados al logro de los objetivos académicos.

Para Zegarra (2022) con su estudio sobre el coaching y liderazgo en estudiantes, enfatizó en determinar el lazo entre ambas variables. Usó un criterio cuantitativo, tipo básica, no experimental descriptivo correlacional; adicionalmente aplicó un cuestionario a 48 alumnos obteniendo como resultado la significancia relacional entre las variables presentadas de acuerdo con su escala de valoración correlacional positiva moderada.

De acuerdo con Carranza (2021) propuso examinar el lazo entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento docente. Para ello, utilizó un criterio cuantitativo y descriptivo correlacional y aplicó un cuestionario dirigido a 75 docentes. Los resultados del estudio arrojaron una concordancia óptima entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento docente. Esto implica que un liderazgo efectivo y comprometido tiene una conmovión positiva en la calidad de la enseñanza y aprendizaje. Además, se resalta la importancia de desarrollar y fomentar el liderazgo pedagógico en el ámbito educativo, ya que puede ser un factor importante para el éxito de los docentes y el logro de los objetivos educativos.

De acuerdo con Alcántara y Pintado (2018) establecieron el propósito de insertar un programa de coaching que permita optimizar las capacidades educativas. Para ello emplearon su estudio bajo un criterio cuantitativo, descriptivo correlacional y de tipo de diseño no experimental. Dado los resultados ~~indican~~ que el coaching educativo es una herramienta efectiva para mejorar las competencias educativas, lo que a su vez contribuye a mejorar el ambiente educativo en general. Además, proporcionaron evidencia de la

importancia de insertar programas de coaching en el ámbito educativo para fomentar un desarrollo profesional y personal más completo.

Conforme a Sánchez (2019) en su estudio tuvo como fin analizar el lazo del coaching y el liderazgo distribuido. Se adaptó bajo el criterio cuantitativo no experimental, descriptivo correlacional y se aplicó un cuestionario a 80 educadores. Los resultados señalaron un fuerte lazo con un nivel de significancia positiva en cuanto a las variables presentadas del coaching y liderazgo distribuido, así mismo señalaron la gran importancia de esta habilidad blanda sobre el liderazgo y como puede influir en los educadores y los educandos para el éxito académico.

En su estudio de García (2020) tuvo como propósito establecer el efecto del coaching en la práctica pedagógica del educador. Este estudio usó un criterio cuantitativo, tomando un diseño no experimental descriptivo correlacional. La muestra consistió en 60 educadores de la institución con un total de 30 ítems. Para ello se concluyó que el coaching tiene un impacto significativo en la práctica pedagógica de los educadores. Esto implicó que el 50.2% de la volubilidad en la práctica pedagógica de los educadores está influenciada por el coaching educativo; todo esto resalta la importancia del coaching como una herramienta eficaz para mejorar la práctica docente y promover un aprendizaje de calidad.

En su investigación de León (2022) propuso como objeto establecer la concordancia entre el coaching y el compromiso docente. Respecto a la metodología de tipo básica, cuantitativo. Para la recopilación de datos se realizó mediante encuestas y un cuestionario que evaluaba la variable del coaching educativo y la variable del compromiso del profesorado, aplicándose a un total de 75 educadores. Para analizar la correlación entre estas variables. Estos resultados indicaron que existe una concordancia significativa, aunque baja, de tipo positiva entre ambas variables. Proporcionando también con estos resultados la importancia del coaching en el espacio educativo y su repercusión en el compromiso y desempeño de los docentes.

Para Tocre (2021) en su estudio presentó como objeto de estudio analizar el vínculo entre el liderazgo y la actitud de los educadores respecto a la educación inclusiva. Para la recopilación de información se desarrolló a través del cuestionario previamente validado mediante el juicio de expertos; tomando en

cuenta como criterio cuantitativo, descriptivo y correlacional. En tanto gracias a los resultados del cuestionario se concluyó que significativamente hay una relación entre estos dos elementos, siendo importantes para el desarrollo de métodos y políticas educativas que fomenten la inclusión en el ambiente educativo y fomenten un liderazgo pedagógico sólido donde la motivación y desempeño sea lo más resaltante en la institución.

Respecto con Arango (2022) tuvo como finalidad investigar en vínculo entre el liderazgo y el acompañamiento pedagógico. La muestra consistió en 40 profesores y se utilizó el instrumento del cuestionario. Concluyó que hay una relación existente entre ambas variables; y se respalda la importancia de un liderazgo efectivo en el contexto del acompañamiento pedagógico, teniendo como impacto positivo en el desarrollo y mejora de la práctica docente.

En su estudio, Jaime (2019) investigó para establecer el lazo entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento docente. Su metodología tuvo como enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, y una muestra conformada por 40 educadores. Se concluyó que el lazo del liderazgo pedagógico y el desempeño del educando es significativo lo cual respalda la hipótesis planteada en que muestran que el liderazgo pedagógico tiene un impacto positivo en el rédito de los educadores y garantiza resultados positivos en la enseñanza y aprendizaje.

Para Alania (2018) en su estudio tuvo como fin analizar la concordancia entre el liderazgo pedagógico y el clima laboral en las instituciones. Su metodología cuantitativa, no experimental correlacional y estuvo conformada por 139 docentes aplicando el instrumento del cuestionario. Se concluyó que la correlación es significativa entre liderazgo pedagógico y el clima laboral en las instituciones siendo el valor de 0.690 en consecuencia es una correlación positiva. También se concluye que los resultados respaldan la importancia del liderazgo pedagógico como factor determinante en la innovación de un clima laboral positivo en las organizaciones promoviendo y fomentando una calidad de enseñanza.

Para el contexto internacional, se consideró el trabajo de investigación de Casique (2018) cuyo objetivo fue analizar el impacto del coaching en el desarrollo de las capacidades laborales del personal en las universidades. El estudio utilizó una metodología de criterio cuantitativo, específicamente de diseño no

experimental descriptivo correlacional. Se dedujo que la inserción del coaching tiene un efecto positivo en el desarrollo de capacidades del personal y en la superación de los obstáculos que puedan afectar su crecimiento profesional y personal; destacando así que la herramienta coaching resultó ser de gran valor para los estudiantes, contribuyendo en su exitoso desarrollo.

Asimismo, Camacho y Espinosa (2016) en su estudio tuvieron como objeto diseñar e implementar una iniciativa de gestión basada en el coaching, en el desarrollo socioafectivo y en el liderazgo. Esta propuesta tenía como finalidad fortalecer el ambiente laboral y el liderazgo de los docentes y directivos, con un enfoque principal en los alumnos. En términos de metodología, con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Los datos obtenidos por estos investigadores indicaron que la implementación del coaching y el desarrollo socioafectivo como estrategia de gestión ayudó a fortalecer el clima laboral y el liderazgo de los educadores y directivos. Además, se observó que los estudiantes se desarrollaron en un clima óptimo para su crecimiento profesional.

En el estudio, Arenas et. al. (2021) se propusieron establecer el lazo entre el liderazgo educativo y el desempeño universitario de los educandos, con la finalidad de mejorar el desempeño estudiantil. Optaron por una metodología cuantitativa, y se emplearon encuestas como técnica y se utilizó un cuestionario como instrumento. Como resultado, llegaron a la conclusión de que el liderazgo docente tiene influencia en el rédito académico de los educandos. Sugirieron la implementación de programas de capacitación en liderazgo educativo en las instituciones.

En cuanto a Saénz (2018) propuso analizar el papel del liderazgo pedagógico en la gestión educativa. Utilizó una metodología básica, diseño no experimental. Sus conclusiones indicaron que el liderazgo es un papel fundamental en los procedimientos de gestión educativa en las instituciones, ya que permite planificar y llevar a cabo las transformaciones e innovaciones necesarias para incrementar el aprendizaje de los educandos.

Asimismo, Barreno (2021) realizó un estudio en el que propuso analizar la introducción de un programa de coaching con el propósito de fortalecer el liderazgo y la responsabilidad. En cuanto al enfoque de estudio fue cuantitativo y de nivel descriptivo. Según los resultados indicaron que la introducción del

programa de coaching tuvo un efecto positivo en el fortalecimiento de los estilos de liderazgo y en el aumento del nivel de compromiso organizacional. Estos resultados fueron considerados satisfactorios, lo que sugiere que el coaching puede ser una estrategia efectiva para incrementar el liderazgo y el compromiso en las organizaciones.

En cuanto a Fernández y Hernández (2013) en su artículo tuvo como fin determinar la profundidad de las capacidades y prácticas de liderazgo que promueve las buenas praxis en centros de orientación inclusiva. Para su metodología, esta fue de tipo básica, cuantitativo, y descriptivo correlacional. Dado los resultados indicaron que es importante potenciar una cultura de inclusión con principios y valores que se unan con la acción pedagógica e insertando medidas y estrategias globales con un liderazgo que valore la diversidad y la equidad social.

Por otro lado, León (2012) propuso establecer la influencia del liderazgo en el estudio y desarrollo integral de los alumnos. Utilizó un criterio cuantitativo, no experimental correlacional. Los resultados obtenidos concluyeron que el liderazgo tiene una influencia significativa en el estudio y desarrollo integral de los alumnos, también arrojó que el liderazgo favorece una cultura de inclusión en el ámbito educativo, basada en principios y valores que se vinculan directamente con la acción pedagógica, resaltando también la importancia de incorporar medidas y estrategias globales para promover y fortalecer esta cultura de inclusión.

La presente investigación está basada en teorías de grandes autores, así mismo refiere Bou (2013) la esencia del coaching se basa en aumentar la conciencia, mejorar la confianza en uno mismo y desarrollar la responsabilidad de cada individuo. Lograr estos objetivos, junto con una actitud mental positiva y un estado de ánimo adecuado, son sin duda elementos clave para el rendimiento en cualquier actividad. De acuerdo con las dimensiones mencionadas están alineados con la teoría constructivista de Vygotsky, que destaca la envergadura de la interrelación social y la mediación para el aprendizaje y desarrollo de habilidades cognitivas. Vygotsky (1978), afirma que el conocimiento se adquiere a través de la interacción con otros que son más capaces, quienes actúan como guías y facilitan el proceso de aprendizaje.

Para Kraft et al. (2018) el coaching se refiere a una programación de desarrollo profesional para los docentes que adaptan la mentoría como principal elemento. En los últimos años, el coaching o programa de apoyo, ha tenido un gran éxito a la hora de superar las deficiencias de los programas tradicionales y ofrecer opciones nuevas y más modernas para la formación en el servicio docente. Contiene componentes importantes que permiten a los profesores mejorar su liderazgo pedagógico y a su vez, mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Navarrete, 2022). Según Alcántara y Pintado (2018) el coaching del autoconocimiento, reconocimiento y desarrollo de los talentos naturales que todos tenemos, con el único propósito de alcanzar metas personales y profesionales, es decir el coaching depende de la capacidad y el deseo de su desarrollo. Es así que para Montaner (2018) refiere que el coaching se focaliza en el llamado método socrático, el cual consiste en un diálogo entre diferentes actores encargados de desarrollar un conjunto de destrezas específicas, lo cual para los docentes les permite reconocer sus propios desaciertos con el único objetivo de poder cambiarlos al tiempo que contribuye crear un entorno educativo y estrategias en el aula más experticias y enriquecedores para los estudiantes.

Según Bou (2013), el coaching se define en tres dimensiones: conciencia, autocreencia y responsabilidad, para ello la dimensión conciencia, involucra adquirir conocimiento mediante la reflexión, considerando, observando e interpretando lo que ve, oye y siente. Los docentes que ejercen el coaching educativo elevan su conciencia propia e identifican como está hoy y hacia donde se visualiza en un cambio (García, 2020). La conciencia es una parte importante de la formación porque significa adquirir la sabiduría del éxito a través de la reflexión para mantener un buen ambiente de trabajo donde lleve a la persona a donde realmente quiere estar (Ravier, 2006, p.180).

De acuerdo con Bou (2013), la dimensión autocreencia brinda a las personas la habilidad para lograr lo que se propongan, acompañado de los recursos y las herramientas necesarias. La autocreencia en términos de autoestima, valores o confianza en uno mismo moldean los comportamientos positivos en el entorno, permitiendo a los docentes creer en sí mismos e ir cambiando las creencias limitantes. Para ello Ravier (2006, p. 197) refiere que la autocreencia aporta una suficiente experiencia y confianza para saber que puede hacerlo. Incluye la

confianza en uno mismo y la autoestima. Una persona debe creer en sí misma, confiar en lo que hace, poder acostumbrarse a los desafíos organizativos y culturales de la empresa.

En cuanto a la dimensión responsabilidad, Bou (2013) define como la capacidad de reaccionar, tomar decisiones, responder a las pruebas fijadas por los docentes, asumiendo responsabilidad de las propias acciones y ejerciendo el propio liderazgo. Los docentes son responsables de su buen desempeño, cumpliendo con su compromiso y tomando decisiones para el éxito de sus objetivos. Para Alcántara y Pintado (2018) se reconoce la suficiente voluntad y determinación para lograrlo, para ello, el individuo participa con otros durante un periodo de tiempo, aplicando la eficiencia.

Conforme al autor base de este estudio, Robinson (2016) menciona que para desarrollar este liderazgo centrado en los discentes se destaca por fomentar seis dimensiones fundamentales. Estas dimensiones abarcan la definición de metas asociadas a los logros educativos que se deben alcanzar, así como el impulso de las expectativas necesarias para conseguirlos de manera efectiva incluye establecer objetivos con relación a los aprendizajes que deben lograrse de manera efectiva. Además, implica asignar estratégicamente los recursos disponibles con el fin de consumir con los objetivos establecidos. Asimismo, afirma que es de vital consideración asegurar una enseñanza de alta calidad a través de procesos de aprendizaje llevados a cabo por los diversos docentes en el aula, los cuales deben estar en sintonía, retroalimentarse de forma continua y ser coherentes entre sí. El liderazgo es visto como principal elemento del desarrollo institucional ya que ayuda al grupo educacional a desarrollar el proceso educativo y aumenta la conciencia de los actores involucrados en la educación y el desarrollo de los

educadores. Para Arango (2018), en los últimos años, diversos estudios sobre la gestión y calidad de las instituciones educativas demostraron la importancia del liderazgo, gracias a diversos hallazgos se determinó que el liderazgo tiene una importancia significativa en el desarrollo académico de los educandos. Las dimensiones del liderazgo pedagógico están relacionadas con la teoría constructivista de Vygotsky (1978) ya que promueven la creación de entornos de aprendizaje colaborativos, donde los docentes actúan como

mediadores y facilitadores del conocimiento.

Según Zaccaro (2001) describe las creencias sobre el comportamiento del líder, es decir lo que se debe ver como líder y lo que se espera de un líder. Existe cierto consenso en que se necesita un liderazgo para dirigir las agrupaciones y asignar recursos para lograr fines estratégicos. En general, existen pautas para examinar el liderazgo a través de procesos de gestión característicos, siendo el líder adecuado aquel que impulse el cambio basándose en valores.

Para el autor Sierra (2016) sostuvo que la presencia del liderazgo pedagógico en las instituciones es importante considerando varios factores clave. El sistema educativo conlleva un aprendizaje formativo y también ético, es necesario desarrollar habilidades, organizarse, garantizar la calidad de la educación y convertirse en una persona con ciertas condiciones para incidir en el comportamiento del líder. Arango (2018) indica que el liderazgo es un grupo de habilidades que posee un individuo para actuar en la forma en que los individuos trabajan con entusiasmo y logran alcanzar sus metas y objetivos. El liderazgo efectivo implica inspirar y motivar a los demás, fomentar la colaboración y guiar a un equipo hacia el éxito.

En cuanto a las dimensiones del liderazgo pedagógico, se identificó que: Según Robinson (2016) la dimensión establecer objetivos, se refiere a la definición de los aprendizajes que se deben lograr y a la generación de expectativas correspondientes para alcanzarlos. Esto implica establecer metas específicas y claras. Estos objetivos deben ser alcanzables y medibles, y deben estar alineados con los resultados de aprendizaje deseados. Para Zeballos (2022), precisa que los objetivos y metas son muy propicias para el desempeño de las actividades porque es una guía que conduce al objetivo de la institución.

Conforme a Robinson (2016) la dimensión asignar recursos, ya sea materiales, tiempo, experticia de manera estratégica para cumplir con las metas fijadas. Por otro lado, Fortún (2020) refiere que asignar recursos es el proceso que consiste en distribuir dichos recursos que hayan sido designados en un momento determinado, es decir materiales de aprendizaje que sean designados a los docentes para asegurar un desarrollo pedagógico óptimo y logrando los objetivos.

Para Robinson (2016) la dimensión enseñanza de calidad, a través de procesos de aprendizaje de parte de los diferentes educadores en el aula, que estén debidamente alineados, se promueve una retroalimentación constante y unacoherencia entre ellos. Esto implica que los educadores deben colaborar y compartir información y recursos para garantizar que los discentes reciban una educación coherente y de alta calidad. Ramsden (2003) sostiene que una educación de calidad debe transformar la forma en que los estudiantes comprenden, experimentan y conceptualizan el mundo que les rodea. Además, la retroalimentación constante entre los docentes es fundamental para identificar áreas de mejora y ajustar las prácticas de enseñanza, garantizando así un aprendizaje efectivo (Canabal, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

La investigación es una agrupación de procesos de forma metódicas y empíricos que se destinan al estudio de un problema con el fin de incrementar su conocimiento; en base a lo fundamentado por estos teóricos se puede indicar que el estudio es una herramienta esencial en la búsqueda del conocimiento, lo cual permite un estudio riguroso y sistemático de los fenómenos para obtener respuestas fundamentales y fiables (Hernández y Mendoza 2018), por la intención que posee este estudio de tipo básica, ya que se busca determinar la relación y comprender los acontecimientos (Arias y Covinos 2021).

El estudio fue de enfoque cuantitativo, ya que los planteamientos a investigarse son específicos y delimitados desde el principio sin poder obviar pasos, es muy riguroso en su orden y tiene en algunos casos la opción de redefinir alguna etapa (Hernández y Mendoza 2018, p. 45). Es decir que el enfoque cuantitativo es apropiado para estimar las magnitudes de los acontecimientos y probar hipótesis (Ortega, 2018).

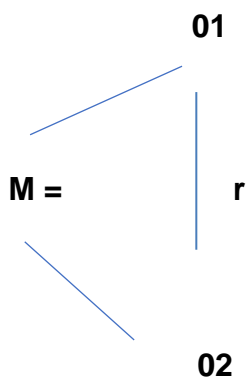
Diseño de investigación

En cuanto al tipo de diseño del estudio fue no experimental, es de forma consecuente y empírica en la cual las variables independientes no se adulteran porque ya se acontecieron (Álvarez 2020); es decir que se estudiaron y analizaron en su contexto actual. Por otro lado, es de corte transversal ya que se recopilan datos en un tiempo preciso, teniendo como propósito la descripción de las variables y determinar su efecto en el momento adecuado. Hernández y Mendoza 2018, p. 186).

Nivel de investigación:

Para este estudio fue de nivel descriptivo correlacional, ya que se buscó conocer y describir el nivel en el que estas variables se pueden relacionar. Según Hernández y Mendoza (2018), los estudios descriptivos ayudan a relacionar cómo es y cómo se presenta un fenómeno y variables; en cuanto al estudio correlacional busca diagnosticar cómo se enlazan las variables en un contexto en particular y cómo se miden en términos estadísticos (p., 116).

Figura 1. Gráfico del modelo de diseño



Donde:

M : Muestra de 117 estudiantes de Administración

01: Coaching

02: Liderazgo pedagógico

R : Relación entre variables. Coeficiente de correlación

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variables

La variable coaching, según Bou (2013) es elevar la conciencia, renovar además la autoconciencia y desarrollar la responsabilidad de cualquier individuo. La obtención de estas metas, compuesta de una actitud mentalmente positiva y un acertado estado de ánimo, son sin duda una de las principales llaves para el desempeño de cualquier actividad. En cuanto a su concepto operacional, las dimensiones son: Conciencia, Autoconciencia y responsabilidad. La variable fue cuantificada usando como instrumento el cuestionario responde a los indicadores con una escala ordinal de cinco alternativas.

La variable liderazgo pedagógico, según Robinson (2016), para fomentar este estilo de liderazgo centrado en los estudiantes, establece metas relacionadas con los logros educativos que se deben alcanzar y generar las expectativas correspondientes para lograrlos de manera efectiva, asignar de forma estratégica los recursos necesarios para cumplir con los objetivos establecidos, garantizando una enseñanza de alta calidad a través de procesos de aprendizaje llevados a cabo por los diferentes

educadores en el aula, los cuales deben estar debidamente alineados, proporcionar retroalimentación constante y ser coherentes entre sí, y se operacionaliza en tres dimensiones: establecer objetivos, asignar recursos y enseñanza de calidad. La variable fue cuantificada usando como instrumento el cuestionario de 14 ítems con una escala ordinal de cinco alternativas.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población:

La determinación de la población se basa en sus características de contenido, ubicación y período de tiempo, asegurándose de que cumplan con una serie de especificaciones establecidas (Hernández y Mendoza, 2018, p. 199). En el contexto de este estudio, la población está compuesta por los educandos de Administración del ISTP de Ica, con un total de 168 estudiantes.

Criterio de inclusión:

- Ambos sexos
- Estudiantes de Administración de todos los ciclos de un ISTP de Ica.

Criterio de exclusión

- Docentes de un Instituto superior tecnológico privado de Ica.

3.3.2 Muestra:

Según Hernández y Mendoza (2018) definen a la muestra como un subgrupo de la población, perteneciente ya que comparten sus mismas características. Para definir o precisar la magnitud de la muestra de 117 estudiantes, se optó por la siguiente fórmula y criterios detallados por Ñaupas et. al. (2014).

Figura 2. *Tamaño de la muestra*

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot pq}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra (117 estudiantes) Z= Porcentaje de confianza 95% (1.96)

p= Posibilidad de éxito 60% (0.60)

q= Posibilidad de fracaso 40% (0.40)

E= Nivel de error 5% (0.05)

N= 168 estudiantes

3.3.3 Muestreo:

Para Hernández y Mendoza (2018), señala que el muestreo se trata de unaselección de la población y la totalidad de la cual forma la muestra. Por ese motivo se empleó en esta investigación el muestreo probabilístico aleatorio simple, para seleccionar los elementos de la muestra.

Unidad de análisis:

Ñaupas et. al. (2014). Define la unidad analítica como el principal actor elemento de un estudio. En este estudio se tiene a los alumnos de Administración, ya que está dirigida para establecer la relación entre las variables del coaching y liderazgopedagógico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó como técnica la encuesta para la recolección de datos, recurso empleado para elaborar datos de forma rápida y cumplir con los objetivos trazados (Torres 2019). La herramienta que se utilizó fue el cuestionario, ya que consiste en un agrupamiento de preguntas respecto a una o más variables a medir y estuvo diseñado en escala de Likert. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 229). En el presente estudio se realizó un cuestionario adaptado a 30 ítems sometidos en una escala ordinal de cinco niveles. El instrumento se detalla en el Anexo, para ello se muestra la ficha técnica sobre la herramienta utilizada.

Tabla 1:*Técnicas e instrumentos de recolección de datos.*

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Coaching	Encuesta	Cuestionario	Medición en tres dimensiones
Liderazgo pedagógico	Encuesta	Cuestionario	Medición en tres dimensiones

Tabla 2*Ficha técnica del cuestionario sobre Coaching.*

Instrumento	:	Cuestionario de coaching
Autor		Bou (2013)
Adaptado por		Tito Loayza, Keyma Maritha
Residencia		Ica, Ica, Perú
Tiempo		20 minutos
Objetivo		Se estableció para determinar la relación entre coaching y liderazgopedagógico.
Estructura		16 ítems
Margen de error		5%

Tabla 3*Ficha técnica del Liderazgo pedagógico*

Instrumento	:	Cuestionario de Liderazgo pedagógico
Autor		Robinson (2016)
Adaptado		Tito Loayza, Keyma M.
Residencia		Ica, Ica, Perú
Tiempo		20 minutos
Objetivo		Se estableció para determinar la relación entre coaching y Liderazgo pedagógico.
Estructura		14 ítems
Margen de error		5%

Validez de Contenido

De acuerdo con Martínez y March (2015) hacen referencia en una investigación cuantitativa, la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. Para evaluar la eficacia de contenido de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos, siendo validados los cuestionarios por tres expertos competentes. (Hernández y Mendoza, 2018, p.,230); estas preguntas generadas se analizaron teniendo en cuenta tres criterios: claridad, relevancia y pertinencia.

Tabla 4

Validación de Juicio de expertos

Grad o	Experto	Aplicación
Dra.	Carpio Mendoza, Janet	Aplicable
Mg.	Córdova Osorio, Rolando	Aplicable
Mg.	Donayre Vega, Julio	Aplicable

Confiabilidad

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la confiabilidad se refiere a los principios de consistencia y congruencia interna. El coeficiente de alfa de Cronbach es una medida que ayuda a precisar la confiabilidad de una escala o instrumento de medición. (Gómez et. al. 2018) En este estudio, se utilizó el software SPSS versión 26 para analizar las variables presentadas, las cuales son de naturaleza politémica. Los resultados obtenidos fueron presentados de manera concisa, y se estableció el coeficiente estadístico de alfa de Cronbach como medida de confiabilidad.

De acuerdo con este análisis el instrumento es sumamente fiable porque tiene como resultado 0,91 como se puede apreciar **en el anexo 06.**

3.5 Procedimientos

En esta sección se aplicó y obtuvo la información mediante la implementación de los instrumentos diseñados a los 117 estudiantes seleccionados como muestra del estudio. Seguidamente se procedió a examinar la data en el software estadístico SPSS; determinando así la confiabilidad del instrumento y se consiguió la correlación entre las variables de estudio. Para ello los resultados fueron divididos en gráficos y tablas para luego realizar un análisis y obtener conclusiones, Resino (2018).

3.6 Métodos de análisis de datos

Para Ñaupas et al. (2014) procesar datos consiste en tener un grupo de operaciones estadísticas como la revisión crítica, ordenar, depurar, clasificar y tabular los datos. En cuanto al método para contrastar las hipótesis planteadas y procesar la información recopilada se utilizó las herramientas como Excel y el conocido software estadístico SPSS v 26; permitiendo así elaborar gráficos para facilitar el análisis e interpretación de los resultados alcanzados y así respaldar las conclusiones de la investigación.

3.7 Aspectos éticos

El desarrollo de este estudio se siguió en detalle a los estándares internacionales establecidos por Arrocha (2021) en la 7ma edición de las Normas APA. De igual manera, se consideraron las características y lineamientos de la investigación ética en el uso de buenas prácticas, responsabilidad y honestidad en la adquisición y procesamiento de la información y en la interpretación de los resultados obtenidos, sacando conclusiones y publicándolas de acuerdo con la normativa RCU N° 470-2022/UCV código de ética; cumpliendo en todo momento con los principios establecidos en el reglamento interno, asimismo, se anexa el asentimiento informado para el permiso de la aplicación a los educandos.

IV. RESULTADOS

Al culminar la recopilación de datos de los instrumentos de investigación en los estudiantes de administración, los resultados de forma descriptiva de acuerdo con las variables son los siguientes:

Tabla 5

Contingencia entre las variables coaching y liderazgo pedagógico.

		Liderazgo pedagógico			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Coaching	Bajo	10,3%	6,8%	3,4%	20,5%
	Medio	5,1%	42,7%	12,0%	59,8%
	Alto	0,0%	6,8%	12,8%	19,7%
Total		15,4%	56,4%	28,2%	100,0%

De acuerdo, a los valores que se observan en la tabla actual, este estudio se puede describir que el 59.8% de los estudiantes, manifiestan que el coaching se encuentra en un nivel medio en este instituto, mientras que un 19.7% manifiesta que se encuentra en un nivel alto, respecto a la variable liderazgo pedagógico, se describe que, el 56.4% opinó que este se encuentra en un nivel medio, y el 15.4% determinó que se encuentra en un nivel bajo, con respecto a la información cruzada se observa un 42,7% que la variable coaching se encuentra en un nivel medio y el liderazgo pedagógico se encuentra también en el mismo nivel.

Conforme a la dimensión, establecimiento de objetivos y el coaching, se pueden describir lo siguiente:

Tabla 6

Contingencia entre la variable coaching y la dimensión establecimiento de objetivos.

		Coaching			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión Establecimiento de objetivos	Bajo	14,5%	19,7%	0,9%	35,0%
	Medio	0,0%	14,5%	1,7%	16,2%
	Alto	6,0%	25,6%	17,1%	48,7%
Total		20,5%	59,8%	19,7%	100,0%

De acuerdo, a los valores que se observan en la tabla actual, este estudio se puede describir que el 59.8% de los estudiantes, manifiestan que el coaching se encuentra en un nivel medio en este instituto, mientras que un 19.7% manifiesta que se encuentra en un nivel alto, ahora de acuerdo a la dimensión establecimiento de objetivos, se describe que, el 48.7% opinó que este se encuentra en un nivel alto, y el 16.2% determinó que se encuentra en un nivel medio, de acuerdo a la información cruzada con un 25.6% se puede aducir que el coaching se encuentra en un nivel medio y la dimensión establecimiento de objetivos se encuentra en un nivel alto.

Conforme a la dimensión asignación de recursos y el coaching, se puede describir lo siguiente:

Tabla 7

Contingencia entre la dimensión asignación de recursos y coaching.

		Coaching			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensión Asignar recursos	Bajo	12,0%	8,5%	0,0%	20,5%
	Medio	3,4%	15,4%	0,9%	19,7%
	Alto	5,1%	35,9%	18,8%	59,8%
Total		20,5%	59,8%	19,7%	100,0%

De acuerdo, a los valores que se observan en la tabla actual, este estudio se puede describir que el 59.8% de estos estudiantes, manifiestan que el coaching se encuentra en un nivel medio en este instituto, mientras que un 19.7% manifiesta que se encuentra en un nivel alto, ahora de acuerdo a la dimensión asignación de recursos, se describe que, el 59.8% opinó que este se encuentra en un nivel alto, y el 19.7% determinó que se encuentra en un nivel medio, de acuerdo a la información cruzada se puede aducir con un 35.9% que la variable coaching se encuentra en el nivel medio y la dimensión asignar recursos se encuentra en un nivel alto.

Conforme a la dimensión enseñanza de calidad y coaching, se puede describir losiguiente:

Tabla 8

Contingencia entre la dimensión enseñanza de calidad y coaching.

		Coaching			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Enseñanza de calidad	Bajo	12,8%	21,4%	0,9%	35,0%
	Medio	2,6%	17,1%	4,3%	23,9%
	Alto	5,1%	21,4%	14,5%	41,0%
Total		20,5%	59,9%	19,7%	100,0%

De acuerdo, a los valores que se observan en la tabla actual, este estudio se puede describir que el 59.8% de los estudiantes, manifiestan que el coaching se encuentra en un nivel medio en este instituto, mientras que un 19.7% manifiesta que se encuentra en un nivel alto, ahora de acuerdo a la dimensión enseñanza de calidad, se describe que, el 41.0% opinó que este se encuentra en un nivel alto, y el 23.9% determinó que se encuentra en un nivel medio, de acuerdo a la información cruzada con un 21.4% se puede aducir que la variable coaching se encuentra en un nivel medio y la dimensión enseñanza de calidad se encuentra en el nivel alto.

De acuerdo con el análisis inferencial en la hipótesis general se hace la siguiente prueba de supuestos:

Ho: No existe relación entre el coaching y el liderazgo pedagógico en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Ha: Existe relación entre el coaching y el liderazgo pedagógico en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Tabla 9

Relación entre el coaching y el liderazgo pedagógico.

Coeficiente	Variables	n	Rho	Sig.(bilateral)
	(V1) Coaching			
Rho de Spearman		117	0.612	0,000
	(V2) Liderazgo pedagógico			

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

Conforme a este análisis en la actual tabla, se observa que esta prueba muestra un grado de 0,612, lo cual representa una correlación afirmativa moderada entre ambos ítems de estudio, en cuanto al valor de sig. = 0.000 éste es menor al de referencia (0.05), por lo tanto, finalmente se puede concluir que se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre el coaching y el liderazgo pedagógico en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Conforme al análisis inferencial de las dimensiones establecimiento de objetivos, asignación de recursos y enseñanza de calidad se considera lo siguiente:

Ho: No existe relación entre el coaching y la dimensión establecimiento de objetivos en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Ha: Existe relación entre el coaching y la dimensión establecimiento de objetivos en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Tabla 10

Relación entre el coaching y la dimensión establecimiento de objetivos.

Coeficiente	Variabes	n	Rho	Sig.(bilateral)
	(V1) Coaching			
Rho de Spearman	(D1) Establecimiento de objetivos	117	0.428	0,000

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

Conforme a este análisis en la actual tabla, se observa que esta prueba muestra un grado de 0,428, lo cual representa una correlación afirmativa moderada entre ambos ítems de estudio, en cuanto al valor de sig. = 0.000 éste es menor al de referencia (0.05), por lo tanto, finalmente se puede concluir que se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre el coaching y la dimensión establecimiento de objetivos en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Ho: No existe relación entre el coaching y la dimensión asignación de recursos en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Ha: Existe relación entre el coaching y la dimensión asignación de recursos en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Tabla 11

Relación entre el coaching y la dimensión asignación de recursos.

Coeficiente	Variables Rho	n	Sig.(bilateral)	
	(V1) Coaching			
Rho de Spearman	(D2) Asignación de recursos	117	0.499	0,000

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

Conforme a este análisis en la actual tabla, se observa que esta prueba muestra un grado de 0,499, lo cual representa una correlación afirmativa moderada entre ambos ítems de estudio, en cuanto al valor de sig. = 0.000 éste es menor al de referencia (0.05), por lo tanto, finalmente se puede concluir que se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre el coaching y la dimensión asignación de recursos en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Ho: No existe relación entre el coaching y la dimensión enseñanza de calidad en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Ha: Existe relación entre el coaching y la dimensión enseñanza de calidad en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Tabla 12

Relación entre el coaching y la dimensión enseñanza de calidad.

Coeficiente	Variabes	n	Rho	Sig.(bilateral)
	(V1) Coaching			
Rho de Spearman		117	0.386	0,000
	(D3) Enseñanza de calidad			

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

Conforme a este análisis en la actual tabla, se observa que esta prueba muestra un grado de 0,386, lo cual representa una correlación afirmativa moderada entre ambos ítems de estudio, en cuanto al valor de sig. = 0.000 éste es menor al de referencia (0.05), por lo tanto, finalmente se puede concluir que se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre el coaching y la dimensión enseñanza de calidad en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

V. DISCUSIÓN

La herramienta coaching y el liderazgo pedagogo actúan mutuamente en el campo educacional, el entender de estas dos piezas fundamentales es preciso mencionar para poder comprender como se relacionan estas variables de estudio, para poder realizar aquellas variables, es importante mencionar que estas doctrinas y teóricas se asientan en el marco teórico de este estudio sumado a los antecedentes internacionales, nacional y/o revistas indexadas de estudio similares a este. Para ello, se aplicó el instrumento del cuestionario a 117 estudiantes siendo para la variable coaching un total de 16 ítems y para la variable liderazgo pedagógico 14 ítems, con una escala ordinal de 5 niveles.

Este estudio logra afianzarse en modelos estadísticos, que le permitió cumplir su objetivo en general, que es determinar si realmente existe o no una relación entre el coaching y el liderazgo pedagogo en estudiantes de administración de todos los ciclos de un instituto privado de Ica, 2023. En donde en este estudio se logró describir que la relación fue de un valor de 0,618 y sig. Fue menor a 0.05 donde se evidencia que el coaching se encuentra en un nivel medio en este instituto, mientras que un 19.7% manifiesta que se encuentra en un nivel alto, respecto a la variable liderazgo pedagógico, se describe que, el 56.4% opinó que este se encuentra en un nivel medio, y el 15.4% determinó que se encuentra en un nivel bajo, con respecto a la información cruzada se observa un 42,7% que la variable coaching se encuentra en un nivel medio y el liderazgo pedagógico se encuentra también en el mismo nivel.

Para la hipótesis general, se usaron modelos estadísticos donde muestran que las variables de estudio en mención se relacionan en un nivel o grado de 0,618, lo cual representa una correlación afirmativa moderada entre ambos ítems de estudio, en cuanto al valor de sig. = 0.000 éste es menor al de referencia (0.05), por lo tanto, se puede concluir que se acepta la hipótesis alterna, existe relación entre el coaching y el liderazgo pedagógico en los estudiantes de administración de un Instituto superior tecnológico privado. Para poder contrastar los resultados sentados en la teoría de estudio de investigación sobre cómo entender los nexos entre estas variables de estudio, primero se tiene a Bou (2013) en el que se precisa que este se divide en partes conciencia, auto creencia y responsabilidad, además este autor menciona que los docentes que se encuentran ejerciendo el

coaching tienen la habilidad de desarrollar su conciencia propia, identificando el hoy y visualizando hacia donde el cambio. De acuerdo a Robinson (2016), el menciona que el liderazgo pedagogo se afianza en 6 dimensiones, las cuales implican la asignación estratégica de los recursos que se encuentra disponibles con el fin de cumplir los objetivos establecidos. Algunos estudios como el estudio de Guzmán (2019), muestra una correlación afirmativa moderada, lo que sugiere que la implementación del coaching tiene un impacto significativo en el liderazgo pedagógico y, por ende, en el logro de los propósitos académicos. Estos hallazgos respaldan la idea de que el coaching puede ser una estrategia efectiva para promover el liderazgo pedagógico entre los profesores, lo que a su vez puede contribuir al rendimiento académico de los educandos; además, es relevante en el contexto de la formación de profesores y podría tener implicaciones significativas en la calidad de la educación impartida en instituciones superiores tecnológicas privadas (Guzmán, 2019).

Según el estudio de Zegarra (2022), se enfocó en determinar la relación entre el coaching y el liderazgo en estudiantes, utilizando un enfoque cuantitativo, tipo básico, no experimental descriptivo correlacional. Tras aplicar un cuestionario a 48 alumnos, se obtuvo como resultado una correlación afirmativa moderada entre ambas variables, con un grado de 0,496 y un valor de significancia de 0.000, lo que indica una relación significativa entre el coaching y el liderazgo en los educandos. Estos hallazgos sugieren que el coaching puede tener un impacto positivo en el liderazgo de los educandos, lo que podría tener implicaciones importantes en su desarrollo académico y profesional, este estudio resalta la relevancia del coaching en el contexto educativo y podría ser de interés para instituciones que buscan mejorar el liderazgo y el rendimiento académico de sus estudiantes. Para Carranza (2021), quien examinó el lazo entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento docente, utilizando un enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional, se aplicó un cuestionario a 75 docentes, y los resultados del estudio mostraron una concordancia óptima entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento docente. Esto implica que un liderazgo efectivo y comprometido tiene un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, en donde también se resalta la importancia de desarrollar y fomentar el liderazgo pedagógico en el ámbito educativo, ya que puede ser un factor importante para el éxito de los docentes y el logro de los objetivos

educativos.

De acuerdo con Alcántara y Pintado (2018), su investigación estableció el propósito de insertar un programa de coaching para optimizar las capacidades educativas, empleando un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y un diseño no experimental, donde su resultado de relación tuvo un nivel bajo positivo de $r=0.129$. Los resultados indicaron que el coaching educativo es una herramienta efectiva para mejorar las competencias educativas, lo que a su vez contribuye a mejorar el ambiente educativo en general, el estudio de Sánchez (2019) analizó el lazo entre el coaching y el liderazgo distribuido, utilizando un enfoque cuantitativo no experimental, descriptivo correlacional y aplicando un cuestionario a 80 educadores, los resultados destacaron un fuerte lazo con un nivel de significancia positiva entre el coaching y el liderazgo distribuido con un resultado de $r=0.679$, resaltando la importancia de esta habilidad blanda sobre el liderazgo y su influencia en educadores y educandos para el éxito académico. Esta evidencia subraya la relevancia del coaching en el contexto educativo y su impacto en el liderazgo distribuido, lo que podría tener implicaciones significativas en el desarrollo académico de los educandos y en el desempeño de los educadores, esto sugiere la importancia de considerar el coaching como una herramienta efectiva para fortalecer el liderazgo distribuido en el ámbito educativo, lo que podría contribuir al éxito académico de los estudiantes y al desarrollo profesional de los educadores.

Conforme se tiene el estudio de García (2020) tuvo como propósito establecer el efecto del coaching en la práctica pedagógica del educador, utilizando un criterio cuantitativo y un diseño no experimental descriptivo correlacional, los resultados concluyeron que el coaching tiene un impacto significativo en la práctica pedagógica de los educadores, con el 50.2% de la variabilidad en la práctica pedagógica influenciada por el coaching educativo. Este estudio resalta la importancia del coaching como una herramienta efectiva para mejorar la práctica docente y promover un aprendizaje de calidad, este estudio subraya la relevancia del coaching en el ámbito educativo y su impacto en la práctica pedagógica, lo que podría tener implicaciones significativas en la calidad del aprendizaje. El estudio de León (2022) tuvo como objetivo establecer la concordancia entre el coaching y el compromiso docente, utilizando una metodología de tipo básica y cuantitativa, la recopilación de datos se realizó mediante encuestas y un

cuestionario aplicado a un total de 75 educadores, evaluando la variable del coaching educativo y la variable del compromiso del profesorado, su estudio finalizó indicando una concordancia significativa, aunque baja, de tipo positiva entre ambas variables $r = 0.156$, resaltando la importancia del coaching en el espacio educativo y su repercusión en el compromiso y desempeño de los docentes, el resultado subraya la relevancia del coaching en el ámbito educativo y su impacto en el compromiso docente, lo que podría tener implicaciones significativas en la calidad del proceso educativo.

Los estudios de Tocre (2021), Arango (2022) y Jaime (2019) resaltan la importancia del liderazgo pedagógico en diferentes contextos educativos. Tocre (2021) encontró una relación significativa entre el liderazgo y la actitud de los educadores hacia la educación inclusiva, lo que sugiere la relevancia de un liderazgo sólido para promover la inclusión en el ambiente educativo. Por su parte, Arango (2022) identificó una relación entre el liderazgo y el acompañamiento pedagógico, respaldando la importancia de un liderazgo efectivo en este contexto para mejorar la práctica docente. Además, Jaime (2019) estableció un nexo significativo $r = 0.752$, entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento docente, destacando el impacto positivo del liderazgo en el desempeño de los educadores y en los resultados de enseñanza y aprendizaje. Estos hallazgos subrayan la influencia positiva del liderazgo pedagógico en diversos aspectos educativos, lo que respalda la importancia de promover un liderazgo efectivo para mejorar la calidad educativa y el desarrollo profesional de los educadores.

En cuanto a los trabajos de Alania (2018), Casique (2018), y Camacho y Espinosa (2016) resaltan la importancia del liderazgo pedagógico y el coaching en el ámbito educativo. Alania (2018) encontró una correlación significativa entre el liderazgo pedagógico y el clima laboral en las instituciones, destacando la importancia del liderazgo pedagógico como factor determinante en la creación de un clima laboral positivo. Por otro lado, Casique (2018) identificó un efecto positivo del coaching en el desarrollo de capacidades laborales del personal en las universidades, contribuyendo a su crecimiento profesional, el autor Camacho y Espinosa (2016) observaron que la implementación del coaching y el desarrollo socioafectivo fortaleció el clima laboral y el liderazgo de los educadores y directivos, creando un ambiente óptimo para el crecimiento profesional de los

estudiantes. Estos hallazgos subrayan la influencia positiva del liderazgo pedagógico y el coaching en el ámbito educativo, lo que respalda su importancia para promover un ambiente laboral positivo y el desarrollo profesional tanto del personal educativo como de los estudiantes.

Para hablar de la HE. 01 en donde el coaching y la dimensión establecimiento de objetivos tuvieron una relación de 0,428 es preciso entender a Robinson (2016), donde la dimensión de establecer objetivos implica definir los aprendizajes a lograr y generar expectativas correspondientes para alcanzarlos, lo que requiere metas específicas y claras alineadas con los resultados de aprendizaje deseados. Además, Zeballos (2022) destaca que los objetivos y metas son guías propicias para el desempeño de las actividades, lo que conduce al logro de los objetivos institucionales, estos estudios respaldan la relevancia entre la dimensión y la variable de estudio en mención de esta hipótesis.

La HE.02 revela una conexión significativa entre el coaching y la dimensión de asignación de recursos, con un coeficiente de relación de 0,499. Para abordar esta relación, es esencial profundizar en las perspectivas de Robinson (2016) y Fortún (2020), quienes ofrecen valiosas contribuciones al entendimiento de la asignación estratégica de recursos en el ámbito educativo. Robinson (2016) destaca que la asignación de recursos no se limita únicamente a la distribución de elementos tangibles, como materiales o tiempo, sino que implica una acción estratégica destinada a cumplir con metas específicas. En este contexto, el coaching se presenta como una herramienta clave para orientar la asignación eficiente de recursos, ya que, a través del asesoramiento y la orientación, puede contribuir a una distribución más efectiva y alineada con los objetivos pedagógicos. Fortún (2020) complementa esta perspectiva al enfocarse en la asignación de recursos como un proceso que va más allá de la mera distribución física. La asignación de recursos, según Fortún, abarca la distribución planificada de elementos como materiales de aprendizaje, con el propósito de asegurar un desarrollo pedagógico óptimo y alcanzar los objetivos educativos establecidos. Este enfoque resalta la importancia de considerar no solo la disponibilidad de recursos, sino también su utilización estratégica para potenciar la efectividad del proceso de enseñanza y aprendizaje.

En síntesis, la relación entre el coaching y la asignación de recursos, evidenciada por la HE.02, señala la relevancia de una gestión estratégica y

orientada a objetivos de los recursos en el ámbito educativo, destacando la influencia positiva que el coaching puede tener en este proceso. La combinación de las perspectivas de Robinson y Fortún ofrece una visión integral de la asignación de recursos como un componente esencial para el logro de metas educativas.

La exploración de la relación entre el coaching y la dimensión asignación de recursos en la HE. 03 revela un vínculo significativo con un coeficiente de correlación de 0,386, según los resultados presentados, al abordar este tema, es esencial adentrarse en las percepciones de destacados académicos como el de Robinson (2016), quien destaca que esta conexión implica procesos de aprendizaje alineados y una retroalimentación constante entre los educadores, fundamentales para garantizar una educación coherente y de alta calidad. La coherencia entre el coaching y la asignación de recursos se refleja en la necesidad de una retroalimentación constante, destacada también por Ramsden (2003). Este autor sostiene que la calidad educativa radica en la capacidad de la educación para transformar la perspectiva de los estudiantes, lo que requiere una retroalimentación continua entre los docentes para identificar áreas de mejora y ajustar las prácticas de enseñanza, es decir la interacción entre el coaching y la dimensión asignación de recursos se sostiene en procesos de aprendizaje alineados y una retroalimentación constante, aspectos cruciales para elevar los estándares educativos y promover la excelencia en la educación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se llegó a determinar una relación positiva y alta entre la variable coaching y liderazgo pedagógico en educandos de Administración de un Instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Segunda: Se pudo determinar relación positiva entre la dimensión establecimiento de objetivos y la variable coaching en educandos de Administración de un instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Tercero: Se logró determinar relación positiva entre la dimensión asignar recursos y la variable coaching en educandos de Administración de un instituto superior tecnológico privado, Ica 2023.

Cuarto: Se determinó una relación positiva entre la dimensión enseñanza de calidad y la variable coaching en educandos de Administración de un institutosuperior tecnológico privado, Ica 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Dada la determinación de una relación positiva y alta entre la variable coaching y liderazgo pedagógico, se sugiere a los directivos de este instituto privado fortalecer y promover programas de coaching, centrados en el desarrollo de habilidades de liderazgo pedagógico, esto contribuirá no solo a mejorar la calidad educativa sino también a potenciar el impacto positivo en los educandos.

Segunda: Considerando la relación positiva entre la dimensión establecimiento de objetivos y la variable coaching, se recomienda a los directivos de este instituto privado implementar estrategias que fomenten la integración de objetivos claros y alineados con el proceso de coaching y establecer metas educativas concretas para potenciar los beneficios de las sesiones de coaching, promoviendo un enfoque más efectivo y dirigido hacia el logro de metas u objetivos educativos.

Tercero: En vista de la relación positiva entre la dimensión asignar recursos y la variable coaching, se aconseja revisar y mejorar los procesos de asignación de recursos dentro de la institución a los directivos y garantizar que el coaching esté respaldado por recursos adecuados, tanto humanos como materiales, que puedan fortalecer e impactar en el desarrollo académico de los educandos.

Cuarto: Debido a la determinación de una relación positiva entre la dimensión enseñanza de calidad y la variable coaching, se insta a los directivos de este instituto privado a la implementación de programas de coaching que se enfoquen específicamente en mejorar las prácticas de enseñanza, proporcionando apoyo y retroalimentación constante a través del coaching existiría una enseñanza de mayor calidad y, por ende, en un mejor rendimiento académico de los educandos.

REFERENCIAS

- Alcaide, L. (2017). *Liderazgo Instruccional y transformacional en los procesos de mejora en establecimientos educacionales en Santiago de Chile*. [Tesis de doctorado, Universidad católica de Chile]. https://www.researchgate.net/publication/350076035_LIDERAZGO_INST_RCCIONAL_Y_TRANSFORMACIONAL_EN_LOS_PROCESOS_DE_MEJORA_EN_ESTABLECIMIENTOS_EDUCACIONALES_EN_SANTIAGO_D_CHILE
- Alania, M. (2018). *Liderazgo pedagógico del director y el clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N°10 UGEL 01 del distrito de Villa María del Triunfo 2017*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13953>
- Alcántara, Sh., Pintado, L. (2018). *El coaching como herramienta para mejorar las competencias laborales de los colaboradores de Kink Kong Lambayeque S.C.R.L. 2017*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20500.12802/4881/Alc%C3%A1ntara%20Calder%C3%B3n%20%26%20Pintado%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. [Tesis de doctorado, Universidad de Lima] <https://hdl.handle.net/20500.12724/10818>
- Arango, A. (2022). *Liderazgo pedagógico en el acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa de Huancayo, Junín 2022*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20500.12692/102036>
- Arango, C. (2018). *El liderazgo pedagógico directoral y el desarrollo del clima institucional de la institución educativa Nro.24081 Amalio León Mesajil de Cabana, región Ayacucho*. [Tesis de Maestría]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20500.14039/2802>
- Arenas, M., Arias, J., Caballero, Y.,(2021). *El liderazgo educativo y su incidencia en el desempeño escolar de los estudiantes*. [Tesis de doctorado, Corporación universitaria] https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14256/2/TM.ED_ArenasMar%C3%ADa-AriasJorge-CaballeroYeins_2021.pdf

- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación*.
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arrocha, Y. (2021). *Normas APA Séptima Edición, 2020*. Universidad Especializada de las Américas.
<http://repositorio2.udelas.ac.pa/handle/123456789/333>
- Barreno, V. (2021). *Programa de coaching para el fortalecimiento del liderazgo y el compromiso organizacional*. [Tesis de Maestría].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3222/1/77381.pdf>
- Bou, J. (2013). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*.
<https://www.lideditorial.com/libros/coaching-educativo>
- Casique, L. (2018). *Impacto del coaching organizacional en el desarrollo de competencias laborales del talento humano de Instituciones Manizaleñas, una mirada desde sus directivos*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Colombia]
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/68692/1090398867.2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1). <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- Camacho, C. 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 Suarez I.E.D. de Bogotá D.C.* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Colombia]
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9748/TESIS.pdf>
- Canabal, C. (2017). *La retroalimentación: clave para una evaluación orientada al aprendizaje*. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56752038009.pdf>
- Carranza, M. (2021). *Perfil de liderazgo de directivos como líderes pedagógicos para el buen desempeño docente de la UGEL 07*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/17307>
- DREI (27 de febrero 2023). *DREI inicia la jornada de trabajo componente comunidad de aprendizaje de directivos para un liderazgo efectivo 2023*. <https://dreica.gob.pe/ica/noticias/dre-ica-da-inicio-a-la-jornada-de>

trabajo- componente-comunidad-de-aprendisaje-de-directivos-para-un-liderazgo- efectivo-2023/

- Escuela Europea de coaching (Diciembre 2018). *Potenciamos el rol de nuestros líderes con habilidades de coaching*. <https://www.escuelacoaching.com/admin/uploads/casos-de-exito-eec.pdf>
- Fernández, J., & Hernández, A. (2013). Management leadership and educational inclusion. *Case studies*, 35 (142), 27-41. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000400003&lng=es&tlng=es
- Fortún, M. (2020). Asignación de recursos. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/asignacion-de-recursos.html>
- García, M. (2020). *Coaching educativo en la práctica pedagógica en docentes de la RED 4 Palca, UGEL Tarma – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad CésarVallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40434>
- Gómez, A., Cerrada, R. & Rangel, R. (2018). Validez del material educativo de un programa de educación ambiental-sanitario no formal. *Educere*, 22(71),131- 152. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35656002011/35656002011.pdf>
- Guzmán, Y. (2019). *Coaching Y Liderazgo Pedagógico En La Institución Educativa N° 80823 “El Indoamericano” Del Distrito De El Porvenir, La Libertad-2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37655>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-HILL Interamericana editores, S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Jaime, M. (2019). *El liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en la I.E.N°36036 del distrito de Yauli, Región Huancavelica,2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36254>
- Kraft, M., Blazar, D. & Hogan, D. (2018). The effect of teacher coaching on instruction and Achievement: A Meta-Analysis of the causal evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547-588. <https://doi.org/10.3102/0034654318759268>
- León, L. (2022). *Coaching educativo y compromiso docente en la institución*

- educativa inmaculada de la Merced, Chimbote 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/85615>
- León, M. (2012). *Leadership for and in the inclusive school*. Universidad de Granada.
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/27252/1/EI%20Liderazgo%20para%20y%20en%20la%20Escuela%20Inclusiva.pdf>
- Martínez, M., & March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *REDHECS*, 20(10), 107-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844563>
- MINEDU. (25 de Marzo, 2014). *Marco de buen desempeño del directivo*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Montaner, S. (24 de octubre 2018). El coaching educativo: El complemento perfecto para el docente innovador. *Revista digital docente, España*.
<https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/coaching-educativo/>
- Navarrete, P. (2022). *El efecto de los programas de coaching sobre la habilidad docente y el aprendizaje de los estudiantes*. Universidad del Pacífico.
<https://hdl.handle.net/11354/3456>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ortega, A. (2018). *Enfoques de investigación. Métodos para el diseño urbano-Arquitectónico*. Editorial de la Universidad del Atlántico.
https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Ramsden, P. (2003). *Learning to teach in higher education*. London & New York: Routledge Falmer. <https://doi.org/10.4324/9780203507711>
- Resino, D. A. (2018). Análisis descriptivos de datos con IBM SPSS Statistics. *Revista Complutense de Educación*, 29(1), 313.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6418433>
- Ravier, L. (2006). *Principios del coaching de equipos*.

<https://leoravier.com/2006/12/principios-de-coaching-de-equipos/>

Robinson, V. (2008). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Australia: Australian council for educational leaders.

[https://www.academia.edu/19677172/School_Leadership_and_Student_](https://www.academia.edu/19677172/School_Leadership_and_Student_Outcomes_Identifying_what_Works_and_why_Best_Evidence_Synthesis_Iteration_BES_)

[O
utcomes_Identifying_what_Works_and_why_Best_Evidence_Synthesis_I
t eration_BES_](https://www.academia.edu/19677172/School_Leadership_and_Student_Outcomes_Identifying_what_Works_and_why_Best_Evidence_Synthesis_Iteration_BES_)

Robinson, V. (2016). *Liderazgo educativo en la escuela: Nueve miradas*

[https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-](https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-miradas.pdf)

[content/uploads/2020/04/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-
miradas.pdf](https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-miradas.pdf)

Rueda, L. (2018). El coaching, metodología pedagógica para impactar la práctica académica. *Revista Hojas y Hablas*, 16, 45–58.

<https://doi.org/10.29151/hojasyhablas.n16a3>

Sáenz, L. (2018). *Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de la gestión educativa de la Institución Educativa,*

Chimbote, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro].

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10760>

Sánchez, M. (2019). El coaching educativo y el liderazgo distribuido en la IE.

Virgenel Carmen, Trujillo 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César

Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37669>

Sierra, G. (2016). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*, Bogotá. [Tesis de Maestría, Universidad

Nacional de Bogotá, Colombia].

<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>.

Tocre, J. (2021). *Liderazgo pedagógico del directivo y la actitud del docente frente a la educación inclusiva en la Red N° 2, UGEL 03, Lima 2021*. [Tesis

de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/79175>

Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. Universidad Guadalajara.

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2817>

UNESCO (diciembre 2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio*.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372172/PDF/372172spa.pdf.multi.page=7&zoom=auto,-107,842>

Valle, A., Manrique, L., Revilla, D.(2022). *La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación.*

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559>

Zaccaro, S. (2001). *The nature of executive leadership: a conceptual and empirical analysis of success.* Washington D.C.: American Psychological Association.<https://doi.org/10.1037/10398-000>

Zeballos, N., Díaz, R. Muñoz, J., Miranda, U. (2022). *The educational leader and collaborative online training in a school in Puno, Perú.*

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4070>

Zegarra, E. (2022). *Coaching y liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77911>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de variable – Coaching

Variable 1	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Coaching	Según Bou (2013), La esencia del coaching se sustenta en elevar la conciencia, mejorar la autoconciencia y desarrollar la responsabilidad de cualquier persona. La consecución de estos objetivos, aderezado de una actitud mental positiva y un adecuado estado de ánimo, son sin duda clave para el desempeño de cualquier actividad.	Conciencia: Según Bou (2013). Es el primer elemento clave del coaching, basada en la capacidad de percibir, observar y sobre todo de “darse cuenta”, se convierte en el único portavoz de la comprensión y del conocimiento.	Conocimiento	Tiene conocimiento del impacto que puede generar el coaching en la educación. Tiene conocimiento de la influencia del coaching en el desarrollo personal y profesional	ORDINAL: 1 = Sí 2= A menudo 3= Tal vez 4= No estoy seguro 5= No
			Observar	Mediante la observación adquieres nuevas prácticas del coaching La observación te permite identificar las fortalezas de la herramienta coaching	
			Interpretación	El coaching ayuda a interpretar sus metas y objetivos Cree usted que el coaching ayude a interpretar sus fortalezas y debilidades	
		Autocreencia: Según Bou (2013). Es el que permite otorgar a la persona la capacidad y recursos suficientes para saber que puede conseguir todo aquello que se proponga.	Capacidad	Considera que el coaching es una herramienta valiosa para potenciar su capacidad de liderazgo Considera que el coaching puede ayudar a desarrollar sus capacidades y habilidades.	
			Recursos	El coaching ayuda a identificar y aprovechar los recursos disponibles de la institución Considera que el coaching tiene un impacto positivo en su capacidad para utilizar los recursos de manera eficiente.	

	<p>Responsabilidad: Según Bou (2013). Es la capacidad o habilidad para responder, tomar decisiones por uno mismo. Es el compromiso que debemos adquirir por nuestras acciones y actos.</p>	<p>Toma de decisiones</p>	<p>La herramienta del coaching ayuda a tomar decisiones de manera más efectiva Consideras que el coaching ayude a mejorar tu toma de decisiones en situaciones complejas.</p>
		<p>Compromiso</p>	<p>Consideras que el coaching ayude a mejorar tu nivel de compromiso con tus responsabilidades. El coaching brinda las herramientas necesarias para mejorar tu compromiso académico.</p>
		<p>Acción</p>	<p>Consideras que el coaching ayude a tomar acciones de manera más efectiva para lograr tus objetivos. Estarías dispuesto a tomar acciones para alcanzar tus metas a través del coaching.</p>

ANEXO 2

Matriz de operacionalización de variable – Liderazgo pedagógico

Variable 2	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Liderazgo pedagógico	Según Robinson V. (2016). Para desarrollar este liderazgo centrado en los alumnos, se plantean seis dimensiones que los líderes deben desarrollar: establecer objetivos en relación a los aprendizajes que deben lograrse y movilizar las expectativas consiguientes para alcanzarlos, asignar recursos de manera estratégica para cumplir con los objetivos fijados; asegurar una enseñanza de calidad mediante procesos de aprendizaje de parte de los distintos docentes de aula que estén efectivamente alineados, se retroalimenten constantemente y sean coherente entre sí.	Establecer objetivos: Según Robinson V. (2016). En relación con los aprendizajes que deben lograrse y movilizar las expectativas consiguientes para alcanzarlos.	Aprendizaje	Se promueve en el instituto un ambiente de aprendizaje participativo Se utilizan estrategias en el instituto que fomenten el aprendizaje significativo	ORDINAL: 1 = Sí 2= A menudo 3= Tal vez 4= No estoy seguro 5= No
			Logro	Se establecen metas claras alcanzables en clases El instituto le brinda apoyo para lograr sus metas académicas	
		Asignar recursos: Según Robinson V. (2016). Para asignar estos recursos ya sea materiales, tiempo, experticia de manera estratégica para cumplir con los objetivos fijados.	Material	Se utilizan materiales didácticos relevantes y actualizado en el instituto Se adaptan los materiales de enseñanza a tus necesidades educacionales	
			Tiempo	Gestiona eficientemente el tiempo que asistes a clases Estableces tiempos adecuados para tus actividades prácticas en el instituto	
			Experticia	Demuestras un alto nivel de conocimiento Actualizas constantemente tus conocimientos	
		Enseñanza de calidad: Según Robinson V. (2016). Mediante procesos de aprendizaje de parte de los distintos docentes de aula que estén efectivamente alineados, se retroalimenten constantemente y sean coherente entre sí.	Proceso	Utilizas estrategias efectivas para aprender. Apoyas en el proceso de aprendizaje a tus compañeros	
			Retroalimentar	Realizas una retroalimentación de lo aprendido con tus compañeros. Utilizas la retroalimentación como herramienta para mejorar tu aprendizaje	

ANEXO 3

Instrumento de recolección de Datos (Encuesta sobre el coaching)

Coaching y el liderazgo pedagógico.

Este cuestionario está dirigido a estudiantes, con el objetivo de determinar la relación entre el coaching y el liderazgo pedagógico en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Privado, Ica 2023, por favor responder las interrogantes de acuerdo a su percepción.

1) ¿Tiene conocimiento del impacto que puede generar el coaching en la educación? *

- Sí
- A menudo
- Tal vez
- No estoy seguro (a)
- No

ANEXO 04

Instrumento de recolección de datos (Encuesta sobre el liderazgo pedagógico)

17) ¿ En el instituto se promueve un ambiente de aprendizaje participativo? *

- Sí
 - A menudo
 - Tal vez
 - No estoy seguro (a)
 - No
-

18) ¿ En el instituto se utilizan estrategias que fomenten el aprendizaje significativo? *

- Sí
- A menudo
- Tal vez
- No estoy seguro (a)
- No

ANEXO 5

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Coaching y el liderazgo pedagógico en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023.

Investigador: Keyma Maritha Tito Loayza

Objetivo de estudio: Determinar la relación entre el coaching y liderazgo pedagógico

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado, de la de la Escuela de posgrado y programa académico de Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad César Vallejo de la filial Lima, sede Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución, Instituto privado Alas Peruanas.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Coaching y el liderazgo pedagógico en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023"
2. Esta encuestada tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el aula del Instituto privado Alas Peruanas. Las respuestas de las encuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Marque la alternativa que crea conveniente

Acepto participar ()

No acepto participar ()

ANEXO 6

Validación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre coaching”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Janet Carpio Mendoza	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION-INVESTIGACION	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Dimensiones del instrumento: Conciencia, autocreencia y responsabilidad

- **Primera dimensión:** Conciencia

- **Objetivo de la Dimensión :** Conocer el nivel de conciencia a través de los indicadores de conciencia, observación e interpretación aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conciencia	1. Tiene conocimiento del impacto que puede generar el coaching en la educación	4	4	4	
	2. Tiene conocimiento de la influencia del coaching en el desarrollo personal - profesional	4	4	4	
Observar	1. Mediante la observación adquieres nuevas prácticas de lcoaching	4	4	4	
	2. La observación te permite identificar las fortalezas de la herramienta coaching	4	4	4	
Interpretación	1. El coaching le ayuda a interpretar sus metas	4	4	4	
	2. El coaching ayuda a interpretar su sfortalezas	4	4	4	

Segunda dimensión: Autoconcreencia

Objetivo de la Dimensión: Conocer el nivel de autoconcreencia a través de los indicadores de capacidad y recursos aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendación
Capacidad	1. Considera que el coaching es una herramienta valiosa para potenciar su capacidad de liderazgo	4	4	4	
	2. Considera que el coaching puede ayudar a desarrollar sus capacidades.	4	4	4	
Recursos	1. El coaching le ayuda a identificar los recursos disponibles de la institución	4	4	4	
	2. Considera que el coaching tiene un impacto positivo en su capacidad para utilizar los recursos de manera eficiente.	4	4	4	

Tercera dimensión: Responsabilidad.

Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de responsabilidad a través de los indicadores de toma de decisiones, compromiso y acción aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. La herramienta del coaching ayuda a tomar decisiones de manera más efectiva.	4	4	4	
	2. Consideras que el coaching ayude a mejorar tu toma de decisiones en situaciones complejas.	4	4	4	
Compromiso	1. Consideras que el coaching ayude a mejorar tu nivel de compromiso con tus responsabilidades.	4	4	4	
	2. El coaching brinda las herramientas necesarias para mejorar tu compromiso académico.	4	4	4	
Acción	1. Consideras que el coaching ayude a tomar acciones de manera más efectiva para lograr tus objetivos.	4	4	4	
	2. Estarías dispuesto a tomar acciones para alcanzar tus metas a través del coaching.	4	4	4	



Firma del evaluador.

DNI:42551132

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre Liderazgo pedagógico**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Janet Carpio Mendoza	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION-INVESTIGACION	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

Dimensiones del instrumento: Establecer objetivos, asignar recursos y enseñanza de calidad

Primera dimensión: Establecer objetivos

Objetivo de la Dimensión: Conocer el nivel de establecer objetivos a través de los indicadores de aprendizaje y logro aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/ Recomendación
Aprendizaje	1. En el instituto se promueve un Ambiente de aprendizaje participativo.	4	4	4	
	2. En el instituto se utilizan estrategias que fomenten el aprendizaje significativo.	4	4	4	
Logro	1. En el instituto las metas establecidas son claras.	4	4	4	
	2. El instituto le brinda apoyo para lograr sus metas académicas.	4	4	4	

Segunda dimensión: Asignar recursos

Objetivo de la Dimensión: Conocer el nivel de asignar recursos a través de los indicadores de material, tiempo y experiencia aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Material	1. En el instituto se utilizan materiales didácticos relevantes y actualizados.	4	4	4	
	2. Se adaptan los materiales de enseñanza a tus necesidades educacionales.	4	4	4	

Tiempo	1. Identificas eficientemente los recursos educativos disponibles.	4	4	4	
	2. Optimizas los recursos que el instituto te ofrece.	4	4	4	
Experiencia	1. Demuestras un alto nivel de conocimiento.	4	4	4	
	2. Actualizas constantemente tus conocimientos.	4	4	4	

Tercera dimensión: Enseñanza de calidad

Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de enseñanza de calidad a través de los indicadores de proceso, y retroalimentación aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso	1. Utilizas estrategias efectivas para aprender.	4	4	4	
	2. En el proceso de aprendizaje apoyas a tus compañeros.	4	4	4	
	1. Realizas una retroalimentación de lo aprendido con tus compañeros.	4	4	4	

Retroalimentar	2. Utilizas la retroalimentación como herramienta para mejorar tu aprendizaje	4	4	4	
----------------	---	---	---	---	--



Firma del evaluador.
DNI: 42551132

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CARPIO MENDOZA, JANET DNI 42551132	LICENCIADA EN EDUCACION ESPECIALIDAD: LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 27/05/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CARPIO MENDOZA, JANET DNI 42551132	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/09/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CARPIO MENDOZA, JANET DNI 42551132	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 05/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionariosobre coaching**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente;aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Julio Armando Donayre Vega
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION-INVESTIGACION
Institución donde labora:	Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Dimensiones del instrumento: Conciencia, autocreencia yresponsabilidad

• **Primera dimensión:** Conciencia

• **Objetivo de la Dimensión :** Conocer el nivel de conciencia a través de los indicadores de conciencia, observación e interpretación aplicando un cuestionario

a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conciencia	1. Tiene conocimiento del impacto que puede generar el coaching en la educación	4	4	4	
	2. Tiene conocimiento de la influencia del coaching en el desarrollo personal – profesional	4	4	4	
Observar	1. Mediante la observación adquieres nuevas prácticas de coaching	4	4	4	
	2. La observación te permite identificar las fortalezas de la herramienta coaching	4	4	4	
Interpretación	1. El coaching le ayuda a interpretar sus metas	4	4	4	
	2. El coaching ayuda a interpretar sus fortalezas	4	4	4	

Segunda dimensión: Autocreencia

• **Objetivo de la Dimensión:** Conocer el nivel de autocreencia a través de los indicadores de capacidad y recursos aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	1. Considera que el coaching es una herramienta valiosa para potenciar su capacidad de liderazgo	4	4	4	
	2. Considera que el - coaching puede ayudar a desarrollar sus capacidades.	4	4	4	
Recursos	1. El coaching le ayuda a identificar los recursos disponibles de la institución	4	4	4	
	2. Considera que el coaching tiene un impacto positivo en su capacidad para utilizarlos recursos de manera eficiente.	4	4	4	

• **Tercera dimensión:** Responsabilidad.

• **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el nivel de responsabilidad a través de los indicadores de toma de decisiones, compromiso y acción aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. La herramienta del coaching ayuda a tomar decisiones de manera más efectiva.	4	4	4	
	2. Consideras que el coaching ayude a mejorar tu toma de decisiones en situaciones complejas.	4	4	4	
Compromiso	1. Consideras que el coaching ayude a mejorar tu nivel de compromiso con tus responsabilidades.	4	4	4	
	2. El coaching brinda las herramientas necesarias para mejorar tu compromiso académico.	4	4	4	
Acción	1. Consideras que el coaching ayude a tomar acciones de manera más efectiva para lograr tus objetivos.	4	4	4	
	2. Estarías dispuesto a tomar acciones para alcanzar tus metas a través del coaching.	4	4	4	



.....
Firma del evaluador.

DNI:22101555

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre Liderazgo pedagógico**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Julio Armando Donayre Vega	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Educativa(X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION-INVESTIGACION	
Institución donde labora:	Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

Dimensiones del instrumento: Establecer objetivos, asignar recursos y enseñanza de calidad

Primera dimensión: Establecer objetivos

Objetivo de la Dimensión: Conocer el nivel de establecer objetivos a través de los indicadores de aprendizaje y logro aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	1. En el instituto se promueve un ambiente de aprendizaje participativo.	4	4	4	
	2. En el instituto se utilizan estrategias que fomenten el aprendizaje significativo.	4	4	4	
Logro	1. En el instituto las metas establecidas son claras.	4	4	4	
	2. El instituto le brinda apoyo para lograr sus metas académicas.	4	4	4	

Segunda dimensión: Asignar recursos

Objetivo de la Dimensión: Conocer el nivel de asignar recursos a través de los indicadores de material, tiempo y experiencia aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Material	1. En el instituto se utilizan materiales didácticos relevantes y actualizados.	4	4	4	
	2. Se adaptan los materiales de enseñanza a tus necesidades educacionales.	4	4	4	
Tiempo	1. Identificas eficientemente los recursos educativos disponibles.	4	4	4	
	2. Optimizas los recursos que el instituto te ofrece.	4	4	4	
Experiencia	1. Demuestras un alto nivel de conocimiento.	4	4	4	
	2. Actualizas constantemente tus conocimientos.	4	4	4	

Tercera dimensión: Enseñanza de calidad

Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de enseñanza de calidad a través de los indicadores de proceso, y retroalimentación aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso	1. Utilizas estrategias efectivas para aprender.	4	4	4	
	2. En el proceso de aprendizaje apoyas a tus compañeros.	4	4	4	
Retroalimentar	1. Realizas una retroalimentación de lo aprendido con tus compañeros.	4	4	4	
	2. Utilizas la retroalimentación como herramienta para mejorar tu aprendizaje	4	4	4	



Firma del evaluador.
DNI: 22101555

**REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
<p>DONAYRE VEGA, JULIO ARMANDO DNI 22101555</p>	<p>MAGISTER EN EDUCACION MENCION: ADMINISTRACION Y PLANIFICACION DE LA EDUCACION SUPERIOR</p> <p>Fecha de diploma: 12/08/2009 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU</p>
<p>DONAYRE VEGA, JULIO ARMANDO DNI 22101555</p>	<p>LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION FILOSOFIA, PSICOLOGIA, Y CIENCIAS SOCIALES</p> <p>Fecha de diploma: 19/10/1992 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU</p>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre coaching**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Rolando Rotman Friederich Córdova Osorio
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION-INVESTIGACION
Institución donde labora:	UTP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
	Más de 5 años (<input type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

4. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Dimensiones del instrumento: Conciencia, autocreencia y responsabilidad

- **Primera dimensión:** Conciencia

- **Objetivo de la Dimensión :** Conocer el nivel de conciencia a través de los

indicadores de conciencia, observación e interpretación aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conciencia	1. Tiene conocimiento del impacto que puede generar el coaching en la educación	4	4	4	
	2. Tiene conocimiento de la influencia del coaching en el desarrollo personal – profesional	4	4	4	
Observar	1. Mediante la observación adquieres nuevas prácticas de lcoaching	4	4	4	
	2. La observación te permite identificar las fortalezas de la herramienta coaching	4	4	4	
Interpretación	1. El coaching le ayuda a interpretar sus metas	4	4	4	
	2. El coaching ayuda a interpretar sus fortalezas	4	4	4	

Segunda dimensión: Autoconcreencia

• **Objetivo de la Dimensión:** Conocer el nivel de autoconcreencia a través de los indicadores de capacidad y recursos aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	1. Considera que el coaching es una herramienta valiosa para potenciar su capacidad de liderazgo	4	4	4	
	2. Considera que el coaching puede ayudar a desarrollar sus capacidades.	4	4	4	
Recursos	1. El coaching le ayuda a identificar los recursos disponibles de la institución	4	4	4	
	2. Considera que el coaching tiene un impacto positivo en su capacidad para utilizar los recursos de manera eficiente.	4	4	4	

• **Tercera dimensión:** Responsabilidad.

• **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el nivel de responsabilidad a través de los indicadores de toma de decisiones, compromiso y acción aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. La herramienta del coaching ayuda a tomar decisiones de manera más efectiva.	4	4	4	
	2. Consideras que el coaching ayude a mejorar tu toma de decisiones en situaciones complejas.	4	4	4	
Compromiso	1. Consideras que el coaching ayude a mejorar tu nivel de compromiso con tus responsabilidades.	4	4	4	
	2. El coaching brinda las herramientas necesarias para mejorar tu compromiso académico.	4	4	4	
Acción	1. Consideras que el coaching ayude a tomar acciones de manera más efectiva para lograr tus objetivos.	4	4	4	
	2. Estarías dispuesto a tomar acciones para alcanzar tus metas a través del coaching.	4	4	4	



.....

Firma del evaluador. DNI: 71844864

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionariosobre Liderazgo pedagógico**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Rolando Rotman Friederich Córdova Osorio	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa(<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACION-INVESTIGACION	
Institución donde labora:	UTP	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Dimensiones del instrumento: Establecer objetivos, asignar recursos y enseñanza de calidad

Primera dimensión: Establecer objetivos

Objetivo de la Dimensión: Conocer el nivel de establecer objetivos a través de los indicadores de aprendizaje y logro aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Aprendizaje	1. En el instituto se promueve un ambiente de aprendizaje participativo.	4	4	4	
	2. En el instituto se utilizan estrategias que fomenten el aprendizaje significativo.	4	4	4	
Logro	1. En el instituto las metas establecidas son claras.	4	4	4	
	2. El instituto le brinda apoyo para lograr sus metas académicas.	4	4	4	

Segunda dimensión: Asignar recursos

Objetivo de la Dimensión: Conocer el nivel de asignar recursos a través de los indicadores de material, tiempo y experiencia aplicando un cuestionario a los alumnos de la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Material	1. En el instituto se utilizan materiales didácticos relevantes y actualizados.	4	4	4	
	2. Se adaptan los materiales de enseñanza a tus necesidades educacionales.	4	4	4	
Tiempo	1. Identificas eficientemente los recursos educativos disponibles.	4	4	4	
	2. Optimizas los recursos que el instituto te ofrece.	4	4	4	
Experiencia	1. Demuestras un alto nivel de conocimiento.	4	4	4	
	2. Actualizas constantemente tus conocimientos.	4	4	4	

Tercera dimensión: Enseñanza de calidad

Objetivos de la Dimensión: Conocer el nivel de enseñanza de calidad a través de los indicadores de proceso, y retroalimentación aplicando un cuestionario a los alumnos de

la carrera de Administración de un Instituto Tecnológico privado de Ica que son materia de investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso	1. Utilizas estrategias efectivas para aprender.	4	4	4	
	2. En el proceso de aprendizaje apoyas a tus compañeros.	4	4	4	
Retroalimentar	1. Realizas una retroalimentación de lo aprendido con tus compañeros.	4	4	4	
	2. Utilizas la retroalimentación como herramienta para mejorar tu aprendizaje	4	4	4	



Firma del evaluador. DNI: 71844864

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CORDOVA OSORIO, ROLANDO ROTMAN FRIEDERICH DNI 71844864	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 06/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
CORDOVA OSORIO, ROLANDO ROTMAN FRIEDERICH DNI 71844864	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 23/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
CORDOVA OSORIO, ROLANDO ROTMAN FRIEDERICH DNI 71844864	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

ANEXO 08

Cálculos de confiabilidad

ENCUESTADOS	ITEMS																														SUMA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
E1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	64	
E2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
E3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	38	
E4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	
E5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	
E6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	
E7	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	55
E8	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	40	
E9	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	39	
E10	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	47	
E11	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	46	
E12	1	1	2	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	55	
E13	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	46	
E14	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	44	
E15	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	40	
E16	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	47	
E17	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	39	
E18	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	44	
E19	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	60	
E20	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	39	
E21	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	1	1	42	
E22	1	2	1	1	2	1	1	1	5	4	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	47	
E23	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	4	2	1	4	5	4	2	4	1	1	1	1	1	3	5	63
E24	3	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
E25	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	48	
E26	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38
VARIANZA	0.54	0.32	0.47	0.56	0.33	0.39	0.31	0.3	0.78	0.56	0.481	0.48	0.47	0.47	0.39	0.37	0.53	0.4	0.4	0.69	0.92	0.75	0.4	0.62	0.69	0.4	0.47	0.47	0.53	0.84		
SUMA DE VAR.																															15.34	
VAR. ITEMS																															129.23	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Fuente George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston MA: Allyn y Bacon.

$\sum_{i=1}^k S_i^2$	Nº de ítems	30
	S. de Var	15.34
	Var. Instr	129.23

Resultado	0.91	Rango	Confiabilidad
		0.50 a menos	Inaceptable
Este instrumento es de una confiabilidad excelente		0.50 a 0.59	Pobre
		0.60 a 0.69	Cuestionable
		0.70 a 0.79	Aceptable
		0.80 a 0.89	Bueno
		0.90 a más	Excelente

ANEXO 09

Autorización de la Aplicación de Instrumento



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 28 de diciembre de 2023
Carta P. 1199-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Mag.
Samuel Alcides Yallico Rojas
Jefe de Unidad Académica
Instituto de Educación Superior Privado Alas Peruanas

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a TITO LOAYZA, KEYMA MARITHA; identificada con DNI N° 75375310 y con código de matrícula N° 7002990071; estudiante del programa de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Coaching y el liderazgo pedagógico en estudiantes de Administración de un Instituto Superior Tecnológico Privado, Ica 2023.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador TITO LOAYZA, KEYMA MARITHA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Helga R. Mejo Marrúfo

Dra. Helga R. Mejo Marrúfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Samuel Alcides Yallico Rojas

Mg. Samuel Alcides Yallico Rojas
Jefe de Unidad Académica
IESAP - Filial Ica

ANEXO 10

Gráfico de barras usados en la parte descriptiva

**Gráfico
1**

Diagramas de barra de ambas variables de estudio.

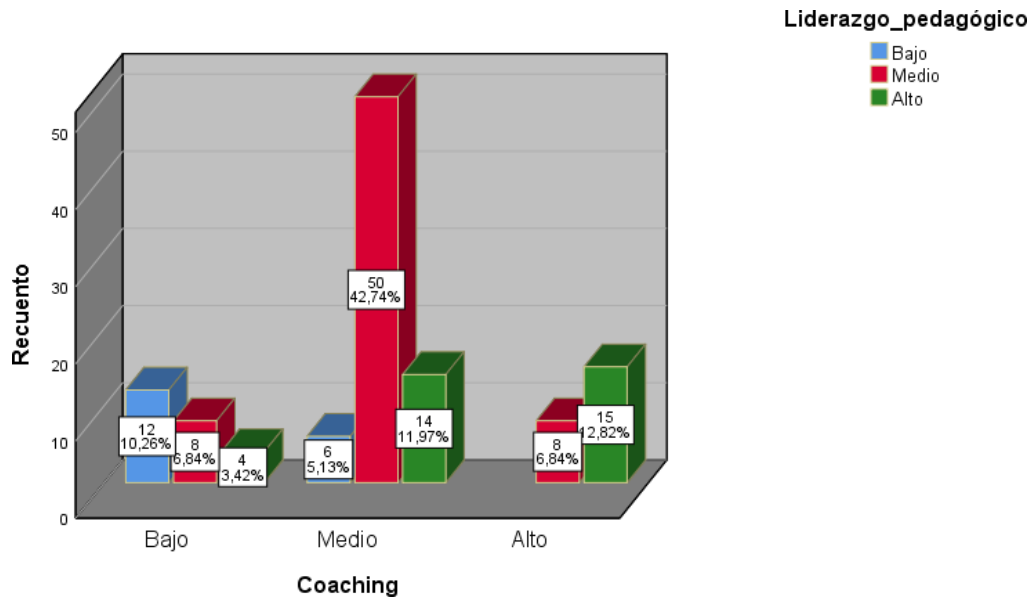


Gráfico 2

Diagramas de barra entre la variable coaching y la dimensión establecer objetivos.

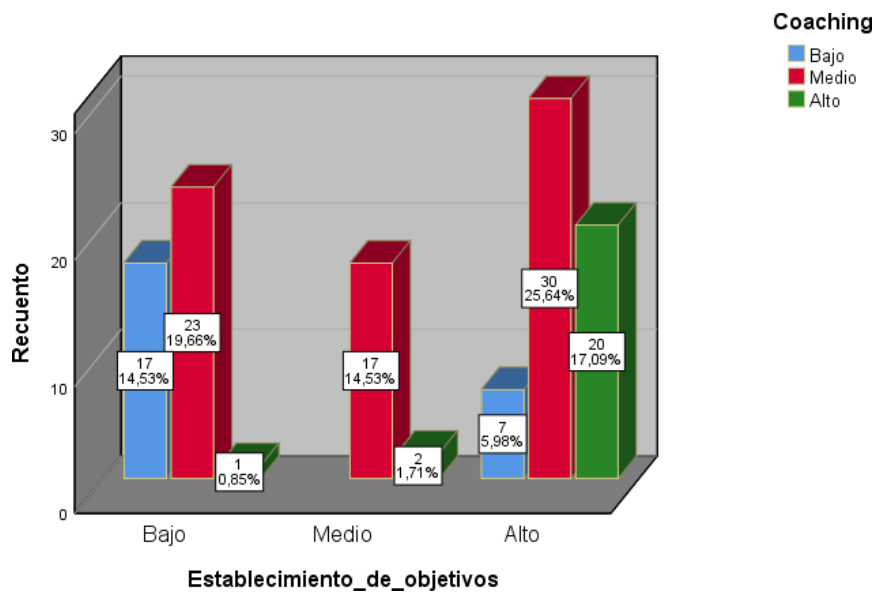


Gráfico 3

Diagramas de barra entre la variable coaching y la dimensión asignar recursos.

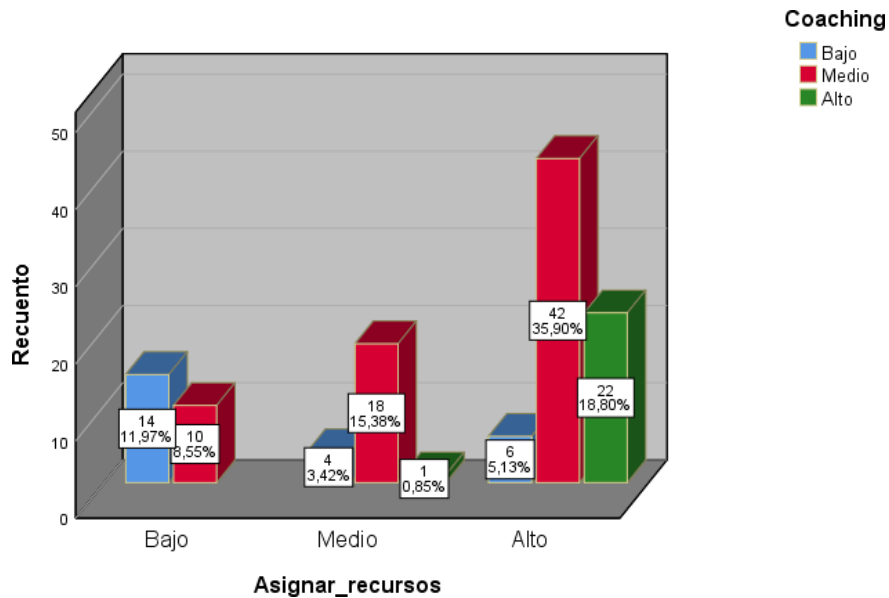
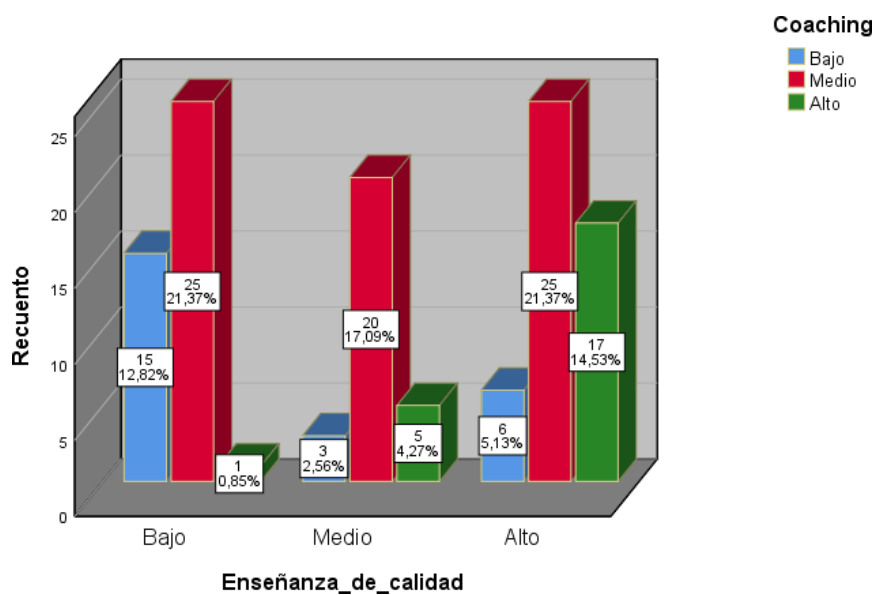


Gráfico 4

Diagramas de barra entre la variable coaching y la dimensión enseñanza decalidad.



ANEXO 11
Evidencia fotográfica

