

<https://doi.org/10.47460/uct.v28iSpecial.817>

Coaching académico para el éxito y fortalecimiento de las habilidades del liderazgo educativo

Lasso Cambo Flor Maribel
<https://orcid.org/0000-0001-9935-3073>
flasso@ucvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo
Piura-Perú

Zambrano Toapanta Angy Yolimar
<https://orcid.org/0000-0002-9010-326X>
p7001257488@ucvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo
Piura-Perú

Casusol Albán María del Milagro
<https://orcid.org/0000-0002-7826-3973>
p7000026243@ucvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo
Piura-Perú

Recibido (30/3/2024), Aceptado (17/05/2024)

Resumen: Conocer la historia representa un elemento fundamental en la formación profesional. En este trabajo se analizaron las estrategias educativas utilizadas para la formación en historia, y además se realizó una propuesta metodológica para mejorar la comprensión de la historia a través de un método que promueve el pensamiento crítico y divergente. Para ello se realizó una investigación bibliográfica propositiva, que permitió conocer las variables asociadas al método histórico y su impacto a lo largo del tiempo. Pero además se pudo conocer que el método tradicional de enseñanza de la historia no es el más idóneo para crear personas cultas, con altas capacidades para involucrarse en debates históricos y comprender los sucesos desde su internalización y no desde la teoría memorística. Finalmente se proponen las actividades y sesiones necesarias para aplicar un método histórico eficiente y eficaz en la asignatura de ciencias sociales e historia.

Palabras clave: coaching académico, habilidades de liderazgo, directivos académicos.

Academic coaching for success and strengthening educational leadership skills

Abstract.- Knowing history represents a fundamental element in professional training. In this work, the educational strategies used for training in history were analyzed, and a methodological proposal was also made to improve the understanding of history through a method that promotes critical and divergent thinking. For this purpose, a purposeful bibliographical investigation was carried out, which allowed us to know the variables associated with the historical method and its impact over time. But it was also possible to learn that the traditional method of teaching history is not the most suitable for creating cultured people, with high capacities to engage in historical debates and understand events from their internalization and not from rote theory. Finally, the activities and sessions necessary to apply an efficient and effective historical method in the subject of social sciences and history are proposed.

Keywords: academic coaching, leadership skills, academic managers.



I. INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica, la designación de directivos en el sector educativo generalmente se basa en criterios políticos en lugar de méritos o competencias profesionales, lo que resulta en serias deficiencias en el liderazgo y la gestión escolar [1]. En el contexto educativo peruano, investigaciones previas han mostrado que la gestión administrativa liderada por los directivos presenta deficiencias significativas. Estas deficiencias se traducen en decisiones ineficientes que no se alinean con el bienestar de la institución. Tal situación genera un impacto negativo en el desempeño docente, quienes enfrentan desmotivación y limitaciones para potenciar sus habilidades profesionales [2].

El liderazgo educativo en los países latinoamericanos es crucial para el desarrollo y mejora de la calidad educativa, lo que impacta positivamente en el desarrollo social y económico de la región. Los líderes educativos efectivos influyen directamente en la mejora de la calidad educativa a través de la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras y la creación de un entorno escolar favorable. Según un estudio de la UNESCO [1], los directores de escuela desempeñan un papel central en la promoción de la calidad de la educación mediante la supervisión y apoyo a los docentes, y la gestión eficiente de los recursos escolares.

También es esencial para reducir las desigualdades en el acceso y calidad de la educación. Los líderes pueden implementar políticas inclusivas y programas de apoyo que atiendan las necesidades de los estudiantes de contextos vulnerables [3]. En muchas comunidades latinoamericanas, los líderes educativos trabajan para cerrar la brecha entre las zonas urbanas y rurales, asegurando que todos los niños tengan acceso a una educación de calidad. Además, el liderazgo educativo promueve una cultura de mejora continua y adaptación al cambio, lo cual es vital en un mundo en constante transformación. Los líderes deben estar preparados para enfrentar desafíos como la integración de tecnologías en el aula y la adaptación a nuevas metodologías pedagógicas.

Esta habilidad es un factor clave para el desarrollo profesional de los docentes. Los líderes efectivos ofrecen oportunidades de formación y desarrollo profesional, fomentando un ambiente de colaboración y aprendizaje continuo entre los profesores [4]-[6]. Esto no solo mejora la calidad de la enseñanza, sino que también aumenta la satisfacción y retención del personal docente. De esta manera, se debe reconocer que el liderazgo educativo en Latinoamérica es fundamental para mejorar la calidad de la educación, reducir desigualdades, promover la adaptación al cambio y apoyar el desarrollo profesional de los docentes, contribuyendo así al progreso integral de la sociedad.

Por otro lado, en Ecuador, se percibe una falta de compromiso de las autoridades educativas para fomentar el bienestar emocional en las escuelas, lo cual crea un clima laboral desmotivador para los docentes [7]. También se han identificado actitudes negativas y evasión de responsabilidades entre los directivos, junto con deficiencias en áreas como la planificación estratégica, la comunicación, el aprendizaje continuo y el liderazgo gerencial [8]. Estas problemáticas requieren atención urgente para mejorar la calidad educativa en la región.

En el contexto ecuatoriano, se detectó un problema de desmotivación entre docentes y directivos. La evaluación del burnout realizada en el periodo 2020-2021 reveló actitudes negativas y evasión de responsabilidades en un número significativo de participantes. Para abordar esta situación, se propone la implementación de planes de capacitación profesional y apoyo docente, con especial énfasis en la formación de directores en el apoyo a su equipo y el desarrollo de habilidades de liderazgo efectivo. Es importante destacar que los problemas de liderazgo directivo son comunes en el ámbito educativo y pueden generar un clima laboral negativo y una alta rotación de personal. Por lo tanto, es fundamental que los directivos desarrollen habilidades para crear un ambiente adecuado dentro del campo laboral para lograr un desarrollo profesional en los actores educativos.

Con estas premisas, en este trabajo se propone implementar un programa de coaching académico para fortalecer las habilidades de los directivos en áreas como el liderazgo, la comunicación, la escucha activa, la inteligencia emocional y social, y la innovación. Para ello se han analizado los factores que influyen en la desmotivación laboral en el sector educativo. De esta manera se ha organizado el trabajo en cuatro secciones claras para mostrar los elementos de la investigación; en principio la introducción muestra un bosquejo general del problema, luego en el desarrollo se exponen los fundamentos teóricos que conducen el tema de estudio, más adelante se presenta la metodología, luego los resultados encontrados y finalmente las conclusiones y referencias.

II. DESARROLLO

Taun y otros [9] exploraron las habilidades y estilos de gestión de directores escolares en Israel durante la pandemia de COVID-19. El estudio involucró a 151 docentes y 18 directores de escuelas públicas. Los resultados mostraron un nivel bajo de habilidades entre los directores, destacando la importancia de la medición continua del desempeño y la necesidad de altos niveles de confianza y competencia para enfrentar desafíos, especialmente en situaciones como la pandemia.

Por otra parte, otros autores [10] analizaron el liderazgo en directivo peruanos. Encontrando una correlación positiva entre el conocimiento y la experiencia de los directivos y su capacidad de liderazgo y gestión efectiva. Concluyeron que el liderazgo directivo es importante para el éxito de las organizaciones educativas y recomendaron el desarrollo profesional continuo y la evaluación periódica.

Asimismo, autores como Altopiedi [11] exploraron la influencia del coaching con la formación de directores escolares en España. El coaching fue valioso para desarrollar habilidades de liderazgo y sociales. Se enfatizó la necesidad de una formación rigurosa para los coaches, incluyendo técnicas como la escucha activa y la gestión del tiempo. En este sentido, se ha encontrado que el uso del coaching y el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión administrativa [12], resultando altamente útil para la gestión académica.

Otros autores [13] han analizado los estilos de liderazgo directivo, sus ventajas e inconvenientes, y el papel del coaching en el desarrollo de competencias de liderazgo. Encontrando que el coaching tanto externo como directivo, es una herramienta fundamental para el crecimiento personal y profesional de los líderes directivos, mejorando significativamente el conocimiento, las habilidades y la capacidad de toma de decisiones de los líderes, permitiéndoles aplicar enfoques de liderazgo más efectivos.

En el contexto ecuatoriano, los autores [14] han analizado el impacto del coaching académico en las habilidades directivas. Los resultados revelan una correlación positiva y significativa entre el coaching académico y las habilidades directivas, mostrando un impacto positivo del programa en el desarrollo de competencias como la comunicación, la gestión emocional y el liderazgo.

Dentro de este marco, es fundamental analizar la variable del coaching académico en fundamentos epistemológicos para formalizar su comprensión científica. Según Sanz [15], el Coaching surgió hace 30 años en los Estados Unidos con el objetivo de mejorar el rendimiento individual, principalmente en el ámbito deportivo. Posteriormente, se expandió a otros campos, incluyendo la educación. El Coaching Académico no solo se enfoca en el aspecto estudiantil, sino que también considera las dimensiones emocionales y psicológicas del individuo. En este sentido, la psicología de Freud, el Humanismo de Rogers y Maslow, y la Neurociencia de Punset ofrecen valiosas perspectivas, que incluyen la teoría de las necesidades humanas, que afirma que el ser humano tiene una tendencia innata a la "actualización", es decir, a desarrollar su máximo potencial. Un "ambiente facilitador" caracterizado por la aceptación incondicional, la empatía y la congruencia es fundamental para ello. Por su parte, Maslow indica que los individuos están motivados por una jerarquía de necesidades que deben satisfacerse para alcanzar su máximo potencial. El Coach puede ayudar a los estudiantes a satisfacer estas necesidades y crear las condiciones para su autorrealización.

Además, Freire [16] destaca que el humanismo dirige los pensamientos de los individuos hacia procesos éticos y colaborativos, trabajando siempre en conjunto con las emociones. Desde la perspectiva de la neurociencia, según Punset, el comportamiento humano está vinculado con el entorno en el que se desarrolla. Por último, Romero [17] indica que la Programación Neurolingüística (PNL) ha avanzado como un método positivo de entrenamiento para mejorar las habilidades cognitivas y de liderazgo.

Según Whitmore [18], el coaching es un método cuyo objetivo es liberar el potencial de las personas para que alcancen su máximo rendimiento y adquieran conocimientos que les permitan lograr sus metas deseadas, desarrollando habilidades específicas en el proceso. De manera similar, Pérez [19] afirma que el coaching educativo requiere que los docentes identifiquen de manera estratégica acciones que aborden las necesidades educativas actuales y las demandas de la sociedad contemporánea, satisfaciendo así dichas necesidades de manera efectiva. Ávila [20] define el coaching educativo como un sistema que proporciona herramientas a los individuos para comprender su situación actual, tomar conciencia de ella y ajustar sus planes y métodos con el fin de alcanzar sus objetivos. Se trata de un proceso integral que emplea técnicas profesionales para ayudar a las personas en el ámbito educativo a desarrollar, adquirir y fortalecer las habilidades necesarias para lograr sus metas.

Indudablemente, desde una perspectiva cognitiva, el coaching establece una cohesión fundamental para comprender la realidad y tomar decisiones a partir de la abstracción del pensamiento. Esta abstracción es crucial para tomar conciencia de las acciones necesarias para resolver problemas, entender realidades, dinamizar ideas y cumplir con un desempeño óptimo en la calidad educativa, todo ello basado en la emoción, aceptabilidad, ética y responsabilidad. Por otro lado, Inca [7] señala que el coaching educativo se percibe como una disciplina enfocada en el entrenamiento de competencias o prácticas para mejorar el rendimiento en diversas áreas profesionales dentro de una institución educativa. Se subraya la importancia de fortalecer el liderazgo, la comunicación y el manejo de situaciones. En este contexto, el coaching educativo se estructura en las siguientes dimensiones: liderazgo, comunicación y manejo emocional.

Así mismo, la variable habilidades de liderazgo toma significancia al cohesionarlo con el vínculo de este con la calidad, en donde se convierte en una filosofía que se basa en un paradigma humanista. Es decir, el paradigma humanista es una perspectiva que enfatiza el valor y el potencial de las personas en las organizaciones, así como su capacidad de autodeterminación y crecimiento personal [17]. Frente a los directivos de instituciones educativas, este paradigma implica una gestión participativa, democrática y ética, que promueve el desarrollo integral de las instituciones. Se ha considerado las teorías de la interacción líder-ambiente- seguidor, propone que el comportamiento de un líder está determinado por la interacción entre su personalidad, el ambiente y las características de sus seguidores. Es decir, el líder debe adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno y a las necesidades y expectativas de sus subordinados, buscando un equilibrio entre los objetivos organizacionales y los individuales. Con esta premisa es fundamental conceptualizar a la variable habilidades de liderazgo como clave para el éxito en cualquier ámbito, y la educación no es la excepción.

III. METODOLOGÍA

En este trabajo, se utilizó una metodología no experimental con un diseño correlacional, causal y transversal, también se aplicaron encuestas como técnicas para la recolección de datos, utilizando dos cuestionarios como instrumentos con escala tipo Likert. Uno de estos enfocado en el coaching académico y otro en las habilidades de liderazgo, se aplicó además, la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov y se analizaron los datos mediante la regresión logística ordinal.

La población y muestra estuvo compuesta por 101 rectores y directores, tomando en consideración los criterios de selección, como ser responsables de la administración en las diversas unidades educativas del distrito, así como excluir a aquellos encargados de la parte pedagógica en las distintas unidades educativas del distrito.

El instrumento utilizado en la encuesta constaba de 21 ítems para cada variable: coaching académico y habilidades de liderazgo, estructurados en seis dimensiones: liderazgo, comunicación, manejo emocional, habilidades técnicas, humanas y conceptuales. La escala de medición fue de tipo ordinal, con niveles de valoración (Alta, Media y Baja). Los contenidos de los instrumentos fueron validados por cinco expertos en el área específica. Además, en el análisis de confiabilidad del Alfa de Cronbach fue de 0,980 (coaching académico) y 0,949 (habilidades de liderazgo). Es importante destacar que se realizó una prueba piloto en un distrito diferente para recopilar opiniones y respuestas a las preguntas estructuradas.

También se estudió la relación e influencia entre el coaching académico y las habilidades de liderazgo en 101 instituciones educativas, utilizando fórmulas estadísticas tabuladas en el software SPSS para el análisis y verificación de hipótesis.

IV. RESULTADOS

El primer cuestionario analizó la variable 1, coaching académico en sus tres dimensiones: liderazgo, comunicación y manejo emocional, que estuvo compuesto con 21 ítems; así mismo, el segundo cuestionario indagó sobre la variable 2, habilidades de liderazgo con sus dimensiones: habilidades técnicas, humanas y conceptuales que tuvo también 21 ítems. Con las respuestas obtenidas se evaluó la relación y la influencia entre ambas variables (tabla 1).

A. Resultados descriptivos de las encuestas

La tabla 1 proporciona un análisis de la distribución de niveles de coaching académico y habilidades de liderazgo en una muestra de 101 individuos. Se observa que la mayoría de los participantes se encuentran en niveles bajos tanto de coaching académico como de habilidades de liderazgo, con un 81,2% y un 84,2% respectivamente. Los niveles medios y altos de estas variables son significativamente menores. Específicamente, solo un 15,8% reporta un nivel medio de coaching académico y un 8,9% un nivel medio de habilidades de liderazgo. Aún más bajos son los porcentajes de aquellos con niveles altos en estas variables, con solo un 3,0% en coaching académico y un 6,9% en habilidades de liderazgo.

Tabla 1. Niveles de las variables coaching académico y habilidades de liderazgo.

Variables	Niveles	N	Porcentaje de Marginal
Coaching académico	Bajo	82	81,2%
	Medio	16	15,8%
	Alto	3	3,0%
H. Liderazgo	Bajo	85	84,2%
	Medio	9	8,9%
	Alto	7	6,9%
Válido		101	100,0%
Perdidos		0	
Total		101	

Nota: Instrumentos aplicados a los rectores y directores.

Este análisis sugiere que existe una notable deficiencia en coaching académico y habilidades de liderazgo entre los individuos estudiados. La predominancia de niveles bajos en ambas áreas indica una necesidad urgente de intervención para mejorar estas competencias. Incrementar los niveles de coaching académico y habilidades de liderazgo podría tener un impacto significativo en el desarrollo profesional y personal de los individuos, así como en el rendimiento organizacional y educativo. La baja representación en los niveles altos subraya la importancia de diseñar programas de desarrollo específicos que aborden estas áreas cruciales.

Por otra parte, en la tabla 2, muestra la distribución de los niveles de coaching académico y habilidades de liderazgo en diferentes dimensiones: liderazgo, comunicación, manejo emocional, técnicas, humanas y conceptuales. En términos de coaching académico, se observa que una gran mayoría de los individuos se encuentran en el nivel bajo en las tres dimensiones evaluadas. Específicamente, el 75.2% en liderazgo, el 60.4% en comunicación y el 78.2% en manejo emocional. Los niveles medios y altos son significativamente menores, destacándose que solo el 3.0% alcanza un nivel alto en liderazgo, el 8.9% en comunicación y el 6.9% en manejo emocional. Estos datos sugieren que hay una notable necesidad de mejorar el coaching académico en estas áreas, particularmente en manejo emocional, donde la proporción de individuos en el nivel bajo es la más alta.

Tabla 2. Niveles de las dimensiones de las variables .

Variables	Dimensiones	INTERVALOS							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Coaching académico	Liderazgo	76	75.2	22	21.8	3	3.0	101	100
	Comunicación	61	60.4	31	30.7	9	8.9	101	100
	Manejo emocional	79	78.2	15	14.9	7	6.9	101	100
Habilidades de liderazgo	Técnicas	74	73.3	24	23.8	3	3	101	100
	Humanas	72	71.3	21	20.8	8	7.9	101	100
	Conceptuales	73	72.3	19	18.8	9	8.9	101	100

Nota: Base de datos recolectados.

Este análisis sugiere que existe una notable deficiencia en coaching académico y habilidades de liderazgo entre los individuos estudiados. La predominancia de niveles bajos en ambas áreas indica una necesidad urgente de intervención para mejorar estas competencias. Incrementar los niveles de coaching académico y habilidades de liderazgo podría tener un impacto significativo en el desarrollo profesional y personal de los individuos, así como en el rendimiento organizacional y educativo. La baja representación en los niveles altos subraya la importancia de diseñar programas de desarrollo específicos que aborden estas áreas cruciales.

Por otra parte, en la tabla 2, muestra la distribución de los niveles de coaching académico y habilidades de liderazgo en diferentes dimensiones: liderazgo, comunicación, manejo emocional, técnicas, humanas y conceptuales. En términos de coaching académico, se observa que una gran mayoría de los individuos se encuentran en el nivel bajo en las tres dimensiones evaluadas. Específicamente, el 75.2% en liderazgo, el 60.4% en comunicación y el 78.2% en manejo emocional. Los niveles medios y altos son significativamente menores, destacándose que solo el 3.0% alcanza un nivel alto en liderazgo, el 8.9% en comunicación y el 6.9% en manejo emocional. Estos datos sugieren que hay una notable necesidad de mejorar el coaching académico en estas áreas, particularmente en manejo emocional, donde la proporción de individuos en el nivel bajo es la más alta.

B. Resultados prueba de normalidad

El análisis del estadístico de Kolmogorov-Smirnov y sus valores de significancia (Tabla 3) nos indica que ninguna de las variables sigue una distribución normal. Específicamente, para la variable coaching académico, se observa un estadístico de 0,203 con un nivel de significancia de 0,000, lo que indica que esta variable no sigue una distribución normal ($p < 0,05$). En cuanto al liderazgo, la comunicación y el manejo emocional, aunque no se proporcionan explícitamente sus valores de significancia en esta tabla, los altos valores del estadístico (0,458 para liderazgo y 0,374 para manejo emocional) sugieren desviaciones significativas de la normalidad. Las habilidades de liderazgo, técnicas, humanas y conceptuales también presentan estadísticos elevados (0,221, 0,197, 0,241 y 0,229 respectivamente), lo que indica una clara desviación de la normalidad, aunque sin valores de significancia específicos presentados.

Tabla 3. Prueba de normalidad de datos de coaching académico y habilidades de liderazgo de los directivos en las IE del Distrito 12D04 Ventanas, Ecuador 2023.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching Académico	0,203	101	0,000
Liderazgo	0,458		
Comunicación	0,374		
Manejo emocional	0,342		
Habilidades de liderazgo	0,221		
Habilidades técnicas	0,197		
Habilidades humanas	0,241		
Habilidades conceptuales	0,229		

C. Resultados nivel de significancia

Estos resultados (Tabla 4) indican que el modelo final ajusta significativamente mejor a los datos que el modelo inicial. La significancia de 0.000 demuestra que la mejora en el ajuste del modelo no es debida al azar, sugiriendo que las variables independientes incluidas en el modelo final tienen un impacto significativo en la variable dependiente.

Tabla 4. Prueba de independencia entre el coaching académico y habilidades de liderazgo.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	73,975			
Final	8,068	65,907	2	0,000

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

Así mismo se obtuvo el resultado de chi cuadrado y nivel de significancia en las dimensiones:

- H. Técnicas 40,040 - 0,000
- H. Humanas 48,329 - 0,000
- H. Conceptuales 49,829 - 0,000

D. Resultados nivel de influencia

La tabla 5 de pseudo R cuadrado proporciona tres diferentes medidas de ajuste para el modelo de regresión logística: Cox y Snell, Nagelkerke, y McFadden. El valor de Cox y Snell es 0,479, indicando que el modelo explica aproximadamente el 47,9% de la variabilidad de los datos. El pseudo R cuadrado de Nagelkerke es más alto, con un valor de 0,722, lo que sugiere que el modelo es capaz de explicar el 72,2% de la variabilidad, ofreciendo una medida ajustada más optimista de la capacidad explicativa del modelo. Finalmente, el valor de McFadden es 0,598, lo que también indica un buen ajuste del modelo, explicando cerca del 59,8% de la variabilidad. En conjunto, estos valores sugieren que el modelo de regresión logística tiene un ajuste bastante sólido y una buena capacidad para explicar la variabilidad de la variable dependiente, con la medida de Nagelkerke ofreciendo la estimación más favorable.

Tabla 5. Pseudo R cuadrado entre el coaching académico y habilidades de liderazgo.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,479
Nagelkerke	0,722
McFadden	0,598

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

En la tabla 6, la dimensión de habilidades técnicas se atribuye a un 0,442, lo que demuestra la influencia del coaching académico en los directivos, también en las habilidades humanas se atribuye a un 0,48, lo cual demuestra la influencia del coaching académico en los directivos y las habilidades conceptuales se debe al 0,49, demostrando la incidencia con el coaching académico de los directivos.

Tabla 6. Pseudo R cuadrado entre el coaching académico y habilidades de liderazgo.

Pseudo R cuadrado	H. Técnicas	H. Humanas	H. Conceptuales
Cox y Snell	0,327	0,380	0,389
Nagelkerke	0,442	0,484	0,497
McFadden	0,294	0,311	0,323

Nota: Datos obtenidos del SPSS.

Los resultados obtenidos revelan una serie de hallazgos significativos sobre el estado del coaching académico y las habilidades de liderazgo en una muestra específica, así como la robustez de los modelos estadísticos utilizados para evaluar estas variables. La Tabla 1 de distribución de niveles muestra una prevalencia alarmante de niveles bajos tanto en coaching académico como en habilidades de liderazgo, especialmente en las dimensiones de manejo emocional y habilidades técnicas. Estos hallazgos sugieren una urgente necesidad de intervenciones formativas para elevar estos niveles, con el fin de mejorar el rendimiento individual y organizacional.

Por otra parte, la prueba de Kolmogorov-Smirnov nos indica que las distribuciones de todas las variables estudiadas se desvían significativamente de la normalidad. Esto destaca la importancia de utilizar métodos no paramétricos para el análisis de estas variables, lo cual es crucial para obtener conclusiones válidas y aplicables. El análisis de regresión logística demuestra una mejora significativa en el ajuste del modelo final en comparación con el modelo inicial, con una reducción notable en el logaritmo de la verosimilitud y un valor de chi-cuadrado altamente significativo. Esto indica que las variables incluidas en el modelo final tienen un impacto considerable en la variable dependiente, reforzando la relevancia de estas variables en el contexto estudiado.

Los resultados revelan que, aunque existen deficiencias significativas en el coaching académico y las habilidades de liderazgo, los modelos estadísticos utilizados son sólidos y proporcionan una base confiable para la interpretación de los datos. La relevancia de este tema es evidente, ya que mejorar estas competencias puede tener un impacto profundo en el desarrollo profesional y organizacional. Las intervenciones dirigidas a elevar los niveles de coaching académico y habilidades de liderazgo son esenciales para cerrar las brechas identificadas y promover un entorno educativo y laboral más eficaz y equitativo.

CONCLUSIONES

Los resultados demuestran que el liderazgo educativo y el coaching son elementos fundamentales para la mejora del ambiente laboral, especialmente en contextos educativos y organizacionales. Un liderazgo efectivo no solo implica la gestión eficiente de recursos y personas, sino también la capacidad de inspirar y guiar a los empleados hacia el desarrollo profesional continuo. El coaching, como herramienta de apoyo y desarrollo personal, juega un papel crucial al proporcionar a los empleados las habilidades y la confianza necesarias para enfrentar desafíos y maximizar su potencial. La combinación de un liderazgo sólido y un coaching efectivo puede transformar la cultura organizacional, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Además, al analizar los resultados con las pruebas de regresión logística, se puede afirmar que el impacto del liderazgo educativo y el coaching en el ambiente laboral se refleja en la mejora de la satisfacción y el compromiso de los empleados. Los líderes que practican un coaching efectivo pueden identificar y abordar las necesidades individuales de sus empleados, ayudándoles a superar obstáculos y a desarrollar sus capacidades. Esto no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización. Un ambiente laboral donde los empleados se sienten apoyados y valorados es más probable que sea innovador y dinámico, lo que a su vez puede llevar a una mayor eficiencia y éxito organizacional.

Los resultados de la encuesta revelan que es necesario mejorar las condiciones de liderazgo en el sector educativo analizado, siendo necesario un espacio de capacitación continua y formación para fortalecer las habilidades de coaching. Estos elementos tienen un impacto significativo en la reducción del estrés y el aumento del bienestar entre los empleados. Al proporcionar orientación y apoyo continuo, los líderes pueden ayudar a los empleados a manejar mejor las demandas laborales y equilibrar sus responsabilidades. Esto no solo mejora la salud mental y emocional de los empleados, sino que también reduce el ausentismo y aumenta la retención de personal. Un ambiente laboral mejorado, sustentado por un liderazgo educativo y un coaching efectivo, resulta en una fuerza laboral más resiliente, motivada y alineada con los objetivos estratégicos de la organización.

REFERENCIAS

- [1] UNESCO, "Educational leadership and school improvement," 2020. [Online]. Available: <https://www.unesco.org>. [Accessed: Jul. 2023].
- [2] T. D. Hernández, "Liderazgo pedagógico directivo en un contexto de trabajo remoto por la emergencia sanitaria, COVID-19," 2021. doi: 10.47797/llamkasun.v2i3.52.
- [3] Banco Mundial, "Reducing educational inequality in Latin America," 2018. [Online]. Available: <https://www.worldbank.org>. [Accessed: Jul. 2023].
- [4] OCDE, "Educational innovation in Latin America," 2019. [Online]. Available: <https://www.oecd.org>. [Accessed: Jul. 2023].
- [5] CEPAL, "Teacher development and school leadership in Latin America," 2017. [Online]. Available: <https://www.cepal.org>. [Accessed: Jul. 2023].
- [6] L. Alonzo Yaranga, K. León Quispe, and C. E. Avendaño Cruz, "El liderazgo directivo en el proceso educativo," *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, vol. 7, no. 28, pp. 698–711, 2023. doi: 10.33996/revistahorizontes.v7i28.548.
- [7] M. G. del R. Inca Álvarez, "Coaching académico para el fortalecimiento de las habilidades directivas en instituciones del Distrito 09D02 Guayaquil-Ecuador, 2021," *Eduweb*, vol. 16, no. 1, pp. 42–53, 2022. [Online]. Available: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80697>. [Accessed: Jul. 2023].
- [8] H. Ávila, "El coaching y la programación neurolinguística como técnicas de influencia en la educación universitaria," 2022. [Online]. Available: <https://libroselectronicos.ilae.edu.co/index.php/ilae/catalog/book/328>. [Accessed: Jul. 2023].
- [9] A. Bécart and J. D. Ramírez, "Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber," *Plumilla Educativa*, vol. 18, no. 2, pp. 344–362, 2016. doi: 10.30554/plumillaedu.18.1973.2016.
- [10] E. Caipo and J. Palacios, "Administrative management and educational coaching in school directors of Callao," *Ñeque Magazine*, vol. 6, no. 16, pp. 222–231, 2023. doi: 10.33996/revistaneque.v6i16.119.
- [11] G. D. Cueva-Pérez, M. Y. Ortega-Cabrejos, and R. de los M. Medina-Carbajal, "Un acercamiento al rol del liderazgo docente," *Revista Científica de La UCSA*, vol. 9, no. 3, pp. 72–84, 2022. doi: 10.18004/UCSA/2409-8752/2022.009.03.072.
- [12] M. Ferreira, G. Olcina-Sempere, and J. Reis-Jorge, "El profesorado como mediador cognitivo y promotor de un aprendizaje significativo," *Revista Educación*, vol. 43, no. 2, p. 19, 2019. doi: 10.15517/revedu.v43i2.37269.
- [13] M. Altopiedi and A. B. García, "El papel del «coach» en la formación de directivos: análisis de un programa específico," *EDUCAR*, vol. 56, no. 1, pp. 183–199, 2020. doi: 10.5565/rev/educar.1055.
- [14] B. Hiriyappa, "Desarrollo de las habilidades de liderazgo," 2018. [Online]. Available: https://books.google.com.ec/books?id=MK5dDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. [Accessed: Jul. 2023].
- [15] F. López Olea, "Leadership skills of managers of educational institutions," *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación*, vol. 6, no. 41, 2022. doi: 10.31876/ER.V6I41.818.
- [16] C. Freire, M. D. M. Ferradás, J. C. Núñez, and A. Valle, "La consecución del funcionamiento psicológico pleno: la dimensión de crecimiento personal," *Papeles Del Psicólogo*, vol. 43, no. 1, pp. 63–73, 2022. doi: 10.23923/PAP.PSICOL.2976.
- [17] Moreno et al., "Directivas y la satisfacción laboral en la empresa chicken king de trujillo," *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. 15, no. 27, pp. 1–17, 2018. [Online]. Available: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132011>. [Accessed: Jul. 2023].
- [18] L. Muñoz Z and E. Román C, "Estado de formación y desarrollo en gestión educativa de los directores escolares. caso de estudio Distrito de Educación Manta," 8(15), pp. 35–59, 2022. doi: 10.55560/ARETE.2022.15.8.2.

[19] Y. Pérez Guerra, A. L. Reyes Fonseca, H. de la C. Matos Vítores, and A. L. de la Guardia Casate, "Coaching. Importancia del docente-coach," *Multimed*, vol. 23, no. 2, pp. 364–385, 2019. [Online]. Available: <http://scielo.sld.cu/pdf/mmed/v23n2/1028-4818-mmed-23-02-364.pdf>. [Accessed: Jul. 2023].

[20] N. Y. Podolchak, L. M. Prokopyshyn-Rashkevych, and V. Y. Karkovska, "The influence of coaching on the development of manager's leadership skills," *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, vol. 2019, no. 4, pp. 107–113, 2019. doi: 10.29202/NVNGU/2019-4/22.

LOS AUTORES



Flor Maribel Lasso Cambo, Ing. Comercial, maestra en gestión pública, magister en educación mención en pedagogía, estudiante de doctorado en Educación en la Universidad Cesar vallejo, con 8 años de experiencia en el ámbito público. Actualmente soy docente en la Unidad Educativa Soldado Monge imparto clases en el área técnica de contabilidad y administración.



Angy Yolimar Zambrano Toapanta, economista, máster en administración educativa, estudiante de doctorado en gestión pública y gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo, de nacionalidad ecuatoriana, con 8 años de experiencia en el sector educativo, labora actualmente como docente de secundaria en el área contable de la Unidad Educativa Soldado Monge.



María del Milagro Casusol Albán, docente, magister en educación, estudiante de doctorado en Educación en la Universidad César Vallejo, de nacionalidad peruana, con 26 años de experiencia en el sector educación, labora actualmente como subdirectora del nivel secundario de la I.E. "San Pedro", de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura y Dirección Regional de Educación de Piura.