



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Gestión administrativa y el coaching educativo en  
directivos de las instituciones educativas públicas del  
Callao, 2023**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Gestión de la Educación

**AUTOR**

Elena Noely CAIPO ULLOA

**ASESOR**

Dra. Jessica Paola PALACIOS GARAY

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Caipo, E. (2023). *Gestión administrativa y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

## Metadatos complementarios

<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Elena Noely Caipo Ulloa
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70156653
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-9918-1793">https://orcid.org/0000-0001-9918-1793</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Jessica Paola Palacios Garay
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	00370757
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-2315-1683">https://orcid.org/0000-0002-2315-1683</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Juan Carlos Cabrejos Ramos
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07972846
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Ramiro Norberto Quintana Otero
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08756733
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Luis Martín Chávez Alván
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07295790
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión Educativa

Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Pais: Perú. Departamento: Lima Provincia: Constitucional del Callao. Latitud: -12.0565900 Longitud: -77.1181400
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2023- Noviembre 2023
URL de disciplinas OCDE	Educación general <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**  
**Universidad del Perú, Decana de América**  
**Facultad de Educación**  
**Vicedecanato de Investigación y Posgrado – Unidad de Posgrado**

Acta de Sustentación de Tesis para Optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Siendo las 02:00 horas del día 14 de diciembre de dos mil veintitrés, en la sala grados, el Jurado de Tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. Juan Carlos Cabrejos Ramos  
Miembro : Mg. Luis Martín Chávez Alván  
Miembro : Mg. Ramiro Norberto Quintana Otero  
Asesor(a) : Dra. Jessica Paola Palacios Garay

Se reunieron para la sustentación de la tesis titulada **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL COACHING EDUCATIVO EN DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL CALLAO, 2023**, presentada por la bachiller **ELENA NOELY CAIPO ULLOA** egresada del programa de Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado de Tesis procedieron a formular sus preguntas las que fueron absueltas por la graduanda; acto seguido se procedió con la evaluación correspondiente. En forma colegiada, el jurado asignó el calificativo:

**Dieciocho (18), aprobado por destacado.**

Aprobada la sustentación de la tesis, el jurado evaluador recomienda al Consejo de Facultad que se apruebe el otorgamiento de Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación a doña **ELENA NOELY CAIPO ULLOA**.

Siendo las 02:42 horas, se levantó la sesión.

Se deja constancia del acto mediante las firmas del jurado de sustentación y asesora de la tesis en la presente acta:



**Dr. Juan Carlos Cabrejos Ramos**  
**Presidente**



**Mg. Luis Martín Chávez Alván**  
**Jurado Informante**



**Mg. Ramiro Norberto Quintana Otero**  
**Jurado Informante**



**Dra. Jessica Paola Palacios Garay**  
**Asesora**



## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo JESSICA PAOLA PALACIOS GARAY en mi condición de asesora acreditado con el Dictamen Virtual N° 663-DUPG-FE-2023 de fecha 18 de julio de 2023 de la tesis, cuyo título es **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL COACHING EDUCATIVO EN DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL CALLAO, 2023**, presentado por la Bach. **CAIPO ULLOA ELENA NOELY** para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 17 % de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado/ título/ especialidad correspondiente.

DNI: 00370757

Nombres y apellidos del asesor:  
Dra. Jessica Paola Palacios Garay



Huella digital

**DEDICATORIA**

A mis padres, esposo y hermana por su apoyo constante y respaldo en todo momento y a mi hija por ser mi fuente de motivación e inspiración que impulsa a seguir superándome.



### **AGRADECIMIENTO**

A mi maestra Jessica Palacios por su orientación constante y a los directivos por su colaboración en el desarrollo de esta investigación.

## ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	3
1.1. Situación problemática	3
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Justificación de la investigación	7
1.3.1. Justificación teórica	7
1.3.2. Justificación práctica	8
1.3.3. Justificación metodológica	8
1.4. Objetivos de la investigación	9
1.4.1. Objetivo general	9
1.4.2. Objetivos específicos	9
1.5. Hipótesis de la investigación	9
1.5.1. Hipótesis general	9
1.5.2. Hipótesis específicas	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. Marco epistemológico de la investigación	10
2.2. Antecedentes de la investigación	12
2.2.1. Antecedentes internacionales	12
2.2.2. Antecedentes nacionales	14
2.3. Bases teóricas	18
2.3.1. Bases teóricas de la gestión administrativa	18
2.3.1.1. Gestión educativa	18
2.3.1.2. Modelos de gestión	18
2.3.1.3. Gestión administrativa	20
2.3.1.4. Importancia de la gestión administrativa	21
2.3.1.5. Funciones del directivo escolar	21
2.3.1.6. Dificultades de la gestión administrativa	22
2.3.1.7. Características de la gestión administrativa	22
2.3.1.8. Dimensiones de la gestión administrativa	22
2.3.1.8.1. Dimensión 1: Planeación	23

2.3.1.8.2. Dimensión 2: Organización	23
2.3.1.8.3. Dimensión 3 : Dirección	24
2.3.1.8.4. Dimensión 4: Control	26
2.3.2. Bases teóricas del Coaching Educativo	26
2.3.2.1. Definición del coaching	26
2.3.2.2. Definición de coaching educativo	27
2.3.2.3. Origen de la palabra coaching	27
2.3.2.4. Componentes del coaching	28
2.3.2.5. Características del coaching	29
2.3.2.6. Enfoques del coaching	29
2.3.2.7. Tipos de coaching	29
2.3.2.8. Elementos básicos del coaching	30
2.3.2.9. Fundamentos del coaching	30
2.3.2.10. Proceso de coaching	31
2.3.2.11. Herramientas de coaching	32
2.3.2.12. Efectividad del coaching en los directivos	35
2.3.2.13. Ventajas del coaching	35
2.3.2.14. Dimensiones del coaching	35
2.3.2.14.1. Dimensión 1: Conciencia	35
2.3.2.14.2. Dimensión 2 : Autocreencia	36
2.3.2.14.3. Dimensión 3 : Responsabilidad	36
2.4. Glosario de términos	37
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	39
3.1. Operacionalización de las variables	39
3.2. Tipo y diseño de la investigación	42
3.2.1. Paradigma de la investigación	42
3.2.2. Enfoque de la investigación	42
3.2.3. Tipo de investigación	42
3.2.4. Diseño de investigación	42
3.2.5. Corte de la investigación	43
3.2.6. Alcance de la investigación	43
3.2.7. Método de investigación	43
3.3. Población y muestra	43

3.3.1. Unidad de análisis	43
3.3.2. Población de estudio	43
3.3.3. Tamaño de la muestra	44
3.3.4. Selección de la muestra	44
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.4.1. Técnicas para elaboración de instrumentos	45
3.4.2. Instrumentos de recolección de datos	46
3.4.3. Validación y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos	47
3.4.3.1. Validez de los instrumentos de recolección de datos	47
3.4.3.2. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	49
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>51</b>
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	51
4.1.1. Análisis descriptivo	51
4.1.2. Análisis inferencial	59
4.1.2.1. Prueba de normalidad	59
4.1.2.2. Prueba de hipótesis	61
4.1.3. Discusión	66
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>73</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>75</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>77</b>
3.4.1. ANEXOS	90

**Lista de tablas**

Tabla 1	Operacionalización de las variables gestión administrativa y coaching educativa
Tabla 2	<i>Ficha técnica del instrumento de recolección de datos para la variable coaching educativo</i>
Tabla 3	<i>Ficha técnica del instrumento de recolección de datos para la variable coaching educativo</i>
Tabla 4	<i>Evaluación del instrumento que mide la gestión administrativa por juicio de expertos</i>
Tabla 5	<i>Evaluación del instrumento que mide el coaching educativo por juicio de expertos</i>
Tabla 6	<i>Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos para medir la gestión mediante la prueba piloto</i>
Tabla 7	<i>Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos para medir el coaching educativo mediante la prueba piloto</i>
Tabla 8	<i>Niveles y frecuencia de la variable gestión administrativa</i>
Tabla 9	<i>Niveles y frecuencia de la dimensión planeación de la gestión administrativa</i>
Tabla 10	<i>Niveles y frecuencia de la dimensión planeación de la gestión administrativa</i>
Tabla 11	<i>Niveles y frecuencia de la dimensión dirección de la gestión administrativa</i>
Tabla 12	<i>Niveles y frecuencia de la dimensión control de la gestión administrativa</i>

Tabla 13	<i>Niveles y frecuencia de la variable gestión administrativa y sus dimensiones</i>
Tabla 14	<i>Niveles y frecuencia de la variable coaching educativo</i>
Tabla 15	<i>Niveles y frecuencia de la dimensión conciencia del coaching educativo</i>
Tabla 16	<i>Niveles y frecuencia de la dimensión autocreencia del coaching educativo</i>
Tabla 17	<i>Niveles y frecuencia de la dimensión responsabilidad del coaching educativo</i>
Tabla 18	<i>Niveles y frecuencia de la variable coaching educativo y sus dimensiones</i>
Tabla 19	<i>Tabla cruzada Niveles y frecuencias de las variables gestión administrativa y coaching educativo</i>
Tabla 20	<i>Prueba de normalidad</i>
Tabla 21	<i>Correlación Rho de Spearman entre la variable gestión administrativa y la variable coaching educativo</i>
Tabla 22	<i>Correlación Rho de Spearman entre la dimensión planeación y el coaching educativo.</i>
Tabla 23	<i>Correlación Rho de Spearman entre la dimensión organización y el coaching educativo</i>
Tabla 24	<i>Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión dirección y el coaching educativo</i>
Tabla 25	<i>Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión control y el coaching educativo</i>

### **Lista de figuras**

Figura 1	<i>Modelo KAIZEN</i>
----------	----------------------

## Resumen

El presente estudio persiguió como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el coaching educativo. Así pues, la metodología empleada fue de tipo básica, experimental y respecto al diseño este fue correlacional con corte transversal, a su vez el paradigma fue positivista. Por otro lado, para la recolección de los datos se aplicó una encuesta, y como instrumentos se contó con dos cuestionarios el primero con 32 ítems y el segundo con 30 ítems para cada una de las variables empleando una escala de medición Likert donde: Siempre (4), Casi siempre (3), A veces (2), Nunca (1) aplicados a una muestra de 80 directivos del Callao.

Dicho lo anterior, para dar respuesta al objetivo principal y determinar la relación entre la gestión administrativa, con sus dimensiones: planeación, organización, dirección y control y la variable coaching educativo con sus dimensiones conciencia, autocreencia y responsabilidad se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman obteniéndose como resultado un nivel de correlación positiva en grado moderada de 0,535.

En definitiva, los resultados obtenidos respecto al Rho de Spearman, en la prueba de hipótesis general permitió demostrar la existencia de una correlación con un nivel de significancia  $p=0,000$  por lo que se concluye que existe una relación positiva en grado moderada entre la gestión administrativa y el coaching educativo en los directivos del Callao, 2023.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, directivos, coaching.

### **Abstract**

The main objective of this study was to determine the relationship that exists between administrative management and educational coaching. Thus, the methodology used was basic, experimental and with respect to the design, it was correlational and cross-sectional, in turn the paradigm was positivist. On the other hand, a survey was applied to collect the data, and as instruments there were two questionnaires, the first with 32 items and the second with 30 items for each of the variables using a Likert measurement scale where: Always (4), Almost always (3), Sometimes (2), Never (1) applied to a sample of 80 managers from Callao.

Having said the above, to respond to the main objective and determine the relationship between administrative management, with its dimensions: planning, organization, direction and control and the educational coaching variable with its dimensions awareness, self-belief and responsibility, the magnitude coefficient Rho was used. of Spearman, resulting in a moderate positive classification level of 0.535.

In short, the results obtained with respect to Spearman's Rho, in the general hypothesis test allowed us to demonstrate the existence of compensation with a significance level  $p= 0.000$ , so it is concluded that there is a moderate positive relationship between administrative management . and educational coaching in the managers of Callao, 2023.

**Keywords:** Administrative management, managers, coaching.



## INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy las organizaciones educativas escolares tienen como uno de los pilares fundamentales la búsqueda de la excelencia, algunos de los grandes problemas dentro de la gestión de las escuelas públicas ha sido el aspecto burocrático, la poca planeación estratégica de las actividades en pos de lograr los objetivos institucionales, así como el manejo adecuado de los recursos. Es en este sentido que la labor del directivo educativo y el rol que asume en la organización es sumamente importante pues permite a este orientador los recursos hacia el logro de metas. Ello requiere no solo compromiso de parte del directivo sino también que este tenga un nivel de conciencia de las habilidades que tiene y los aspectos que debe mejorar para el desarrollo adecuado de su labor directiva.

La presente investigación titulada: “Gestión administrativa y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023” planteó como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y el coaching educativa y demostrar a través de las fuentes teóricas y los resultados estadísticos la correlación entre ambas variables.

Así pues, para el presente estudio se han consultado fuentes teóricas y bibliografías de las variables en estudio, por otro lado, la estructura del estudio se presenta líneas a continuación.

Capítulo I: Precisa el planteamiento, así como la formulación del problema general y específicos, la justificación del porqué del estudio, los objetivos generales y específicos y las hipótesis

Capítulo II: Contiene el marco teórico de las variables, comprende a su vez el marco epistemológico, así como los antecedentes a nivel nacional e internacional y la descripción de cada una de las bases teóricas que sustentan las variables de estudio, finalmente el glosario de términos.

Capítulo III: Se expone la metodología propia de la investigación que incluye la operacionalización de las variables, el tipo y diseño de investigación, la muestra que forma parte del estudio, así como los instrumentos de recolección de datos y validación.

Capítulo IV: Se precisan los resultados del estudio que incluyen tablas estadísticas, la contrastación de las hipótesis e indudablemente la discusión en base a los resultados encontrados.

Finalmente se presentan las conclusiones a las que arribó el estudio, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

## CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Situación problemática

Hoy en día, el ofrecer un servicio educativo de la más alta calidad implica por parte de los gestores administrativos de las organizaciones un denodado esfuerzo. (Peralta et al, 2023). Asimismo, Mejía (2021) menciona que hablar de calidad dentro del servicio educativo se vuelve más complejo dado que se debe considerar los sujetos (docente, estudiantes, comunidad), los elementos (medios, materiales, tiempo, infraestructura, objetivos, etc.) y procesos (planeación, implementación, ejecución, etc.). Muchos de los problemas organizacionales están relacionados a la escasa preparación gerencial o la ausencia de liderazgo operativo; he ahí que la gestión administrativa resulta ser un tema sumamente preocupante, pues es usual que en las instituciones educativas escolares los directivos asuman funciones sin recibir una preparación acorde a su cargo que les permita dominar destrezas para un buen trabajo gerencial (Montiel y Bracho, 2018).

Conviene recalcar que; desde el plano internacional, el tema de la gestión administrativa y la labor del directivo ha cobrado una importancia relevante en el logro de objetivos institucionales. En ese sentido, es preciso citar algunos estudios realizados. Soto et al. (2020) afirmaron que al directivo le cuesta establecer alianzas para la consecución de recursos que le permiten fortalecer su trabajo dentro de la institución. Miranda (2016) hizo hincapié en que el directivo docente de hoy tiene en su haber una serie de retos que debe cumplir y donde su rol lastimosamente se limita a la ejecución de acciones relacionadas al control y la permanencia de la institución que este dirige. Por otro lado, Donoso y Benavides (2018) en su estudio fueron rigurosos al indicar que la confianza relacional muchas veces impide en el directivo un liderazgo pedagógico y compartido.

En concordancia con lo antes mencionado, Aguilar y López (2020) en un estudio realizado en México, precisaron que algunos de los problemas por los que comúnmente

atraviesa las instituciones públicas vinculados a la falta de liderazgo es la poca vinculación entre los equipos de trabajo y una ausencia de comunicación temprana o a tiempo, que acarrea apatía entre los miembros. Así pues, otro de los problemas vinculados a la gestión administrativa para Montoya (2021) está relacionado a la organización vertical y autoritaria que en la mayoría de veces no asegura un beneficio en la gestión; a ello se le suma la escasa administración estratégica de los recursos, convirtiéndose entonces la gestión del directivo en una especie de tareas burocráticas.

A nivel Nacional, en Perú, la reciente evaluación de desempeño en directores de la Educación Básica Regular, concluyó que el 25,9% desaprobaron (Ministerio de Educación [MINEDU], 2018). Jaurégui (2020) señaló que es necesario una administración eficaz, oportuna y eficiente de las organizaciones educativas, dado que muchas veces los directivos tienen que dividir el tiempo, asignar labores y destinar recursos propios para el desarrollo de las actividades. Para Silva (2019) muchos de los directivos no prestan atención a la planificación estratégica dentro de la gestión administrativa lo que incide en la búsqueda oportuna de soluciones eficaces a los problemas institucionales; así pues, hoy en día las instituciones que requieren trascender necesitan planificar oportunamente para utilizar mejor los recursos.

Otro de los causantes que impide alcanzar los objetivos institucionales está relacionada a la distribución de la estructura organizacional, estructural y funcional, así como los pocos o escasos recursos, manejo deficiente de los instrumentos de gestión y el mero formalismo de los comités desconociendo el cumplimiento de funciones asignadas (Sánchez, 2022). Por otro lado, Torres (2020) manifestó que el rol que asume el directivo es crucial para el desarrollo de relaciones positivas que generen un clima institucional idóneo, lo que a su vez hace necesario de parte de los gestores, una armonización en las formas de pensar y actuar, que aliente en los demás mejores resultados en su labor.

Por otro lado; a nivel local, en el Callao, el porcentaje de directivos que desaprobaron la evaluación de desempeño fue del 16,9% (MINEDU, 2018). Si bien los resultados no son del todo fatales como sí lo son en otras regiones, resulta sumamente importante esta información dado que cuando la institución no está bien dirigida o carece de estrategias de manejo pueden generar una desorganización. De ahí que una de las características que el directivo debe tener es ser asertivo y tomar decisiones en pro y beneficio de todos los miembros de la organización escolar (Ruiz, 2021). Para Carranza (2020) resulto evidente que existe una falta de liderazgo por parte de los directivos de las instituciones educativas que se ve reflejado en una baja calidad de la educación. En definitiva, dentro de los múltiples retos que enfrenta la gestión de los directivos destacan el gestionar la institución de forma eficiente y saber gestionar los recursos priorizando su mejor uso en los procesos tanto a nivel administrativo como pedagógico. (Dávila, 2021).

Frente a esta realidad y la problemática presente en la gestión administrativa de las directivos de las instituciones educativas del Callao, uno de los conceptos que toma relevancia es el coaching educativo, Velarde (2021) preciso que el coaching resulta ser una herramienta sumamente poderosa en la gestión pública e íntimamente vinculada al éxito de las organizaciones pues se le asocia al desarrollo de la productividad y fortalecimiento de la gestión. García (2020) detallo que el coaching educativo busca aumentar el grado de conciencia con el propósito de mejorar resultados, demostrar empatía, comunicarse de manera más efectiva y liderar mejores equipos. De lo mencionado líneas arriba, Mamani y Quispe (2023) precisaron que el coaching permite empoderar a la persona, motivarla y elevar su rendimiento laboral de manera efectiva y eficiente. En alusión a las ventajas que el coaching educativo presenta en el líder de la organización señalo que este se ve sumamente favorecido con la reflexión sobre la practica misma.

El coaching es una estrategia que mejora la motivación, desarrollo, organización y todos

los procesos administrativos del directivo (Ponce y Quispe, 2023). De tal manera que su apropiación dentro de la gestión administrada resulta clave para la mejora de la calidad y el desenvolvimiento de las instituciones escolares fundamentadas en actividades de planificación, organización, dirección y control (Peralta et al., 2023). Si los directivos no llevan a cabo el proceso reflexivo en su gestión administrativa no tendrán la posibilidad optimizar su labor y realizar actividades como: manejar la estructura organizacional de la institución, direccionar, manejar los miembros, conocer las normas y administrar los recursos financieros para la utilización de recursos propios (Riffo, 2019).

He ahí, donde recae la importancia del coaching educativo, como mencionó Malqui (2018) este permite mediar en situaciones conflictivas entre todos los involucrados del sistema educativo llámese profesores, estudiantes, padres y los mismos directivos; aportando estrategias más significativas para la comunidad educativa. Por lo expuesto el presente estudio se enfocó en establecer la relación que existe entre la variable gestión administrativa y el coaching educativo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la planeación y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la organización y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la dirección y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023?

- ¿Cuál es la relación entre el control y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023?

### **1.3. Justificación de la investigación**

#### **1.3.1. Justificación teórica**

El aporte teórico de esta investigación se justifica en base a que en el estudio de la primera variable gestión administrativa, se ha tomado como referente a Bernal uno de los pioneros en el estudio de las teorías administrativas y Chiavenato que sientan la bases de la gestión en ese nivel misma que comprende los conocimientos, herramientas y técnicas propias del quehacer en el campo administrativo. sus estudios sumamente valiosos sirvieron de referente para el reconocimiento de cómo deben darse los procesos de gestión secuenciales dentro de las organizaciones y como se divide esta tarea ardua del directivo en base a cuatro dimensiones reconocidas y diferenciadas que permiten optimizar los recursos y lograr la operatividad y eficiencia tanto en los miembros de la institución como en sus procesos.

Por otro lado, para la variable coaching educativo se ha considerado los aportes y postura de Bou, puesto que enfoco su estudio al coaching dentro del quehacer educativo, asumiendo que puede darse en diferentes escenarios y uno de ellos está vinculado con los directivos y su forma de solucionar problemas o conflictos entre todos los actores educativos mediante normativas. Asimismo, destaca el involucramiento que estos últimos deben tener con el fin de alcanzar sus objetivos planteados ya sea a nivel personal, profesional o académico.

Esta investigación además servirá como antecedente y base de futuros estudios de diverso tipo y no solo limitarse a investigaciones correlaciones sino también cuasiexperimentales dado que se presentan estrategias de coaching, principios, enfoques, fases, etc.; es decir una serie de conocimiento teóricos que pueden ser aplicados en futuros programas o talleres de coaching y adaptadas a directivos escolares de instituciones públicas , con la ventaja de que se tendrían un grupo experimental y otro control. Así pues, los resultados

también pueden ser utilizados para demostraciones o sustentación de informes, elaboración de libros como material bibliografía o como material de lectura en diversos escenarios.

### **1.3.2. Justificación practica**

La importancia de esta investigación tras sus resultados se justifica en el hecho de que permitirá que los directivos de las organizaciones escolares de la DREC Callao tengan un mayor desenvolvimiento en su gestión administrativa, entendiendo que brindara recomendaciones para que estos realicen una reflexión profunda de su práctica usando herramientas propias del coaching educativo propuestas en esta investigación que les permitan romper sus creencias limitantes, identificar las herramientas internas que poseen para lograr sus objetivos, reconocerse y valorarse; de esta manera tendrán una mejor planificación de las actividades educativas, organización de cada una ellas , capacidad de dirección y control efectivo de las acciones; a la vez de identificar necesidades de su institución, delimitando funciones pertinentes, reconociendo a cada miembro como un ser valioso y proyectando sus metas en concordancia con los recursos con los que cuenta; todo ello con una mirada reflexiva.

Asimismo, esta investigación permitirá que los directivos de las organizaciones educativas realicen en un futuro talleres o programas de coaching a los miembros de su institución con el fin de fortalecer su potencial.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

La importancia que guarda la investigación a nivel metodológico se justifica en la creación de dos cuestionarios tanto para la gestión administrativa que consto de 32 ítems como para el coaching educativo que tuvo 30 ítems que permitieron determinar el nivel de relación de las dos variables. En ese sentido, en ambos instrumentos se considero la validez de contenido mediante 5 expertos y su confiabilidad quedo demostrada en la aplicación de un piloto con resultados altamente confiables. La importancia entonces del estudio recae en que sus instrumentos podrán ser utilizados en investigaciones futuras.

## **1.4. Objetivo de la investigación**



### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Establecer la relación que existe entre la planeación y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.
- Establecer la relación que existe entre la organización y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.
- Establecer la relación que existe entre la dirección y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.
- Establecer la relación que existe entre el control y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

## **1.5. Hipotesis de la Investigación**

### **1.5.1. Hipótesis general**

**H<sub>G</sub>**: Existe relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>1</sub>**: Existe relación entre la planeación y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

**H<sub>2</sub>**: Existe relación entre la organización y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

**H<sub>3</sub>**: Existe relación entre la dirección y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

**H<sub>4</sub>**: Existe relación entre el control y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Marco epistemológico de la investigación

En la presente investigación la cual refiere el estudio de las variables gestión administrativa y coaching educativo se ha considerado adoptar diferentes posturas teóricas que sustentan la misma. En primer lugar, se ha considerado la teoría clásica de la administración que tuvo como principal representante a Henri Fayol. Esta teoría define el acto de administrar como la ejecución de funciones tales como planeación; que requiere avizorar y realizar un programa, organización; que implica proporcionar los recursos y elementos necesarios para el desarrollo de actividades, dirección ;que supone orientar y guiar a los otros miembros de la organización a alcanzar un mayor rendimiento, coordinación; para armonizar el desarrollo de actividades y control ; con el fin de verificar que las etapas estén en conformidad con el programa trazado (Chiavenato, 2007). Esta teoría sustenta la base de las dimensiones consideradas dentro de la variable gestión administrativa y subraya el hecho de la estructura y funciones necesarias para que una organización sea eficiente. En consecuencia, para Gaitán y Sergueyevna (2021) los aportes realizados por Fayol son importantes pues se orientan a la mejora de la productividad de los miembros de la organización desde la perspectiva del directivo.

En segundo lugar, uno de los pilares que sustenta la gestión administrativa es la labor del directivo y su capacidad de gestionar , en ese sentido surge como una de las bases fundamentales la teoría del liderazgo situacional, Sánchez (2000) manifestó que esta teoría reconoce cuatro estilos diversos de dirección que dan luces del grado de control que tiene un directivo sobre los demás miembros de la organización y que son : el ordenar que implica brindar instrucciones precisas, el persuadir que tiene que ver con el poder del directivo de exponer las ventajas de cumplir lo solicitado, el participar que se relaciona con la facilidad de dialogo para llegar a acuerdos compartidos y el delegar que implica dejar a otro actuar en fin

de lograr lo propuesto. Muchas de estas ideas se relacionan con la labor que deben tener los directivos escolares hoy en día.

En tercer lugar , se ha considerado el enfoque de humanista sustentado en los aportes de Carl Rogers y Maslow. Sangrador (s.f.) preciso que una de las fortalezas de este enfoque es que le muestra especial atención a aspectos esenciales de la persona como la creatividad, la autorrealización, el humor, etc. Por otro lado, una aportación de la teoría humanista es la aceptación de la persona sin juzgarla entablando un principio de escucha activa, es decir, la ayuda a la persona en el descubrimiento de sus fortalezas, la generación de confianza en la persona y en lo que es capaz de hacer y la aceptación de tener la libertad de elegir y tomar decisiones que fortalezcan su autorrealización. Rogers (1972) planteo un sistema de vida existencial, atribuido así a las personas que están en un constante proceso de actualización, es decir la tendencia a la superación personal constante, a quienes llamo personas altamente funcionales.

Así pues, Castelló (2020) señalo que desde el enfoque humanista el coaching se encarga de facilitar ese proceso de exploración e identificación de los recursos con los que cuenta una persona frente a los retos y metas que pretende lograr. En ese sentido es importante el enfoque de autorrealización de Maslow (1968) quien a través de la postulación de la pirámide de necesidades de la persona menciona un concepto clave, la autorrealización, considerada una necesidad superior; contempla el logro de la identidad o individualidad de la persona, implica que esta llegue a ser todo lo que pueda ser. Las personas que llegan a este nivel son aquellos que se encuentran con necesidad de satisfacer capacidades personales, desarrollar su potencial, descubrir la verdad, fomentar la justicia, etc.

## **2.2. Antecedentes de la investigación**

### **2.2.1. Antecedentes internacionales**

Faginson (2021) en Ecuador, realizó un estudio de tipo de enfoque mixto de tipo descriptivo correlacional que permitió identificar la relación que existía entre las habilidades directivas y la variable gestión administrativa del director y a su vez explicativo para determinar las causas de dicha relación. El objetivo principal del autor fue analizar cómo es que las habilidades del directivo inciden en la gestión administrativa. Así pues, la población estuvo constituida por 170 directivos y la muestra fue de 100 directivos elegidos mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. A la muestra antes mencionada se les proporcionó un cuestionario y además una entrevista. Obteniendo como resultados que el 40% de los directivos considero que tiene habilidades para organizacional, ejecutar persuadir, dirigir y saber solucionar los conflictos, mientras que el 83% muestra no estar de acuerdo con que demuestra niveles de asertividad, amabilidad y empatía en los demás.

En concordancia con lo mencionado líneas arriba, con un valor Chi-cuadrado de Pearson de 82,755 y una significancia de 0,000 se concluye que las habilidades directivas inciden en la gestión administrativa del director de la Dirección Distrital 09D07. Finalmente, el autor señalo que las habilidades personales del directivo como la inteligencia emocional, la gestión oportuna del estrés y la toma de decisiones son fundamentales y muchas veces no son fortalecidas por los directivos, lo que lleva a que muchas veces el personal a cargo este en desacuerdo con su gestión. Así también señalo que es necesario que el directivo fortalezca sus habilidades interpersonales como la comunicación, asertividad y trabajo en equipo, por otro lado también precisa que el liderazgo, la motivación y la solución de conflictos son de vital importancia es por ello que el investigador recomienda que es necesario que el directivo motive a los demás a trabajar en equipo y delegue responsabilidades a sus colaboradores con el fin de propiciar un escenario de trabajo equitativo.

Soto et al. (2020) en Colombia, desarrollo una investigación que persiguió como objetivo principal analizar cuál es la relación entre el enfoque de gestión y las características personales y de nivel profesional de directivo docente. La investigación fue cuantitativa descriptiva e inferencial. La muestra fue de 242 directivos seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado a quienes se les aplico cuestionario. Los resultados de la investigación revelaron que muchas de las prácticas del directivo son de carácter funcional y estructural, aunque estos han venido desarrollando un giro hacia la gestión crítica. Así pues, con un  $p = 0,043$  los resultados permitieron establecer que los directivos con más experiencia y posgrado tienden a realizar una mejor gestión a nivel crítica. Concluyendo que gestión administrativa que realizan los directivos se ubica en el enfoque estructuralista. Los autores precisaron además que dentro del funcionalismo el directivo resulta ser autónomo, es decir puede tomar las decisiones que guste y hacer lo que disponga siempre que cumpla con los objetivos planteados.

Riffo (2019) en Chile, realizo un estudio el cual considero como objetivo indagar respecto a la influencia que ejerce la gestión administrativa dentro de los procesos de calidad, el estudio fue cuantitativa, de tipo básica sustantiva, transversal . Respecto a la muestra esta estuvo constituida por 80 profesores obteniéndose como resultado que el 70% mencionaron haber logrado competencias administrativas y un 85% mencionaron que la gestión era de calidad, como dato importante la investigación precisa que el 5% de las docentes mencionaron que las competencias administrativas que poseían las directoras no eran bastas para el cargo que desempeñaban. La conclusión a la que llega el autor es que se observa una adecuada gestión y calidad en los centros escolares que fueron seleccionados, pero que es necesario realizar mejoras en el personal directivo. Así pues, el investigador enfatizo que el directivo es el responsable de la gestión administrativa y su labor debe ser mejorada por medio de la aplicación de propuestas que optimicen su labor en el quehacer educativo, siendo además necesario atender el buen trato hacia las personas a su cargo, evitando que estas se sientan desatendidas

y verse reflejado ello en las labores diarias que lleven a estas a sentirse desmotivadas.

Acuña y Bolívar (2019) en Colombia, realizaron una investigación que tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y modelos de gestión. El enfoque planteado fue cuantitativo, de enfoque positivista, el tipo de investigación fue no experimental y de diseño correlacional. Así mismo en el proceso de recolección se utilizó dos encuestas para medir el estilo de liderazgo y el modelo de gestión. Contando con una población de 47 personas. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson arrojó un resultado de 0,353 concluyendo que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo y los modelos de gestión. Finalmente, los investigadores mencionaron que cuando el estilo de liderazgo de los directivos es democrático y en la toma de decisiones se considera la opinión de las personas a su cargo favorece la confrontación en el grupo y contribuye positivamente en la mejora de las capacidades emocionales y responsabilidad en el desarrollo de las funciones y relaciones con los demás. Además, es tarea del directivo evaluar el cumplimiento de las metas institucionales que permitan realizar oportunamente realizar ajustes y reorientar la gestión.

### **2.2.2. Antecedentes Nacionales**

Lopez (2022) en su investigación realizada en Tarma tuvo como principal objetivo establecer la relación entre la variable relacionada al liderazgo directivo y la variable gestión administrativa de una institución. El enfoque del estudio fue cuantitativo de tipo básica y diseño correlacional, además la técnica aplicada fue la encuesta para ambas variables a una población de 75 docentes. Los resultados permitieron demostrar la existencia de una correlación baja con un coeficiente de Tau B Kendall de 0,275 entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa. El autor concluye que el liderazgo directivo esta guarda relación con la gestión administrativa. Finalmente, el investigador mencionó que para fortalecer la gestión administrativa en las instituciones educativas es necesario intervenciones mediante talleres y actividades a directivos, en ese sentido el liderazgo del directivo y su forma particular de dirección es valioso y puede

perjudicar la gestión administrativa

Huamán (2021) realizó un estudio en la región Ancash el cual comprendió como objetivo principal determinar cuál es la relación entre la variable gestión administrativa y las habilidades blandas de los directivos de las instituciones de la Ugel Corongo. El estudio que persiguió el autor fue cuantitativo, no experimental con diseño correlacional. Para realizar esta investigación el autor conto con 40 directivos. Para el recojo de la información opto por dos instrumentos, primero un cuestionario de 26 preguntas para medir la primera variable y uno de 33 preguntas para la segunda variable, mismos que fueron sometidos previamente a juicio de expertos. El autor expuso finalmente que con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,665 se determinó que existe una relación directa entre la gestión administrativa y habilidades blandas de los directivos. Finalmente, el investigador mencionó que los directivos para mejorar su gestión administrativa deben reconocer habilidades comunicativas de trabajo en equipo, habilidades de sana convivencia y otras que les permitan resolver problemas en fin del logro de los objetivos institucionales.

Rivas (2021) en Lima, busco mediante un estudio determinar la relación entre la motivación intrínseca y la variable gestión pública de los directores de algunos centros educativos de la UGEL 6, en ese sentido el investigador opto por un diseño no experimental de nivel descriptivo - correlacional y con enfoque cuantitativo. El método utilizado fue hipotético deductivo y los instrumentos fueron dos cuestionarios; uno de 35 preguntas utilizado para medir el nivel de la motivación intrínseca y el segundo de gestión de calidad del directivo de 20 ítems con 4 opciones de respuesta en ambos. Por otro lado, el investigador tomo una muestra de 100 directivos de seis distritos mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, encontrándose que el 5% de ellos presentaban una motivación intrínseca de un nivel alta y el 95% una superior, pese a ello el coeficiente de correlación Pearson fue  $r = 0,178$  concluyendo entonces que no existe una relación significativa estadísticamente entre ambas variables. El

autor señalo que a pesar que los resultados demostraron que no existe una relación entre la motivación, el monitoreo y la planeación estratégica los directivos tienen una actitud idónea para realizar estas actividades de forma óptima y alcanzar los objetivos institucionales.

Anchelia et al. (2021) en Lima, desarrollaron una investigación enfocada en determinar si entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de directivos, docentes y trabajadores existe una relación. Con un enfoque cuantitativo de tipo básica y diseño no experimental con corte transversal -correlacional, el estudio utilizó el método hipotético deductivo. Para el proceso de recolección de la información necesaria, se utilizó dos cuestionarios para medir cada una de las variables, mismos que fueron validados y sometidos a juicio de expertos obteniendo una fiabilidad de 0.885 y 0.801 respectivamente aplicados a una muestra de 88 personas..

Por otro lado, entre los principales hallazgos que encontraron los investigadores detallan que el 56% de las personas evaluadas refirieron que existía una gestión administrativa buena y que su compromiso organizacional es alto, por otro lado, lo resultados demostraron que entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional existe una correlación en un nivel positiva baja según el coeficiente rho de Spearman de 0,361 y un 0,001 de significancia, de esta manera los autores concluyeron que la gestión administrativa y el compromiso organizacional guardan una relación positiva. Finalmente, los autores mencionaron que la calidad de los encargados de las organizaciones, así como sus propias habilidades, conocimientos, entusiasmo, iniciativa y satisfacción son ejes fundamentales que repercuten en su productividad, en tal sentido el encargado de la institución necesita visión para tratar a las personas a su cargo que le permitan alcanzar el éxito y tener liderazgo buscando la excelencia de su organización.

Huahuasoncco (2020) desarrollo un estudio con enfoque cuantitativo, utilizando el método teórico-deductivo, de tipo básica y nivel correlacional con corte transversal , el autor



buscaba determinar si entre el liderazgo y la gestión administrativa existe alguna relación. Para la recopilación de los datos se utilizó la encuesta como principal técnica, contando con los siguientes instrumentos; por un lado, para la variable liderazgo un cuestionario con 30 ítems y uno con 22 ítems para la variable gestión administrativa, mismos que fueron aplicados a una muestra de 50 docentes escogidos de manera no probabilística intencionada de tres instituciones escolares del distrito de Chinchaypujio de la unidad 315 de Anta.

Los resultados de la investigación arrojaron que existe una correlación positiva con un Rho de Spearman de 0,805, concluyendo de tal modo que entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa existe una relación. En tanto, el autor manifestó que se puede optimizar la función de liderazgo del directivo haciendo un control pertinente mediante un clima motivador y de estimulación al personal aplicando normas; así también los directivos pueden optimizar su labor haciendo uso de una hoja de ruta que permitirá guiar los procedimientos administrativos y tener una mejor organización. Por último, señalo que se debe tomar en cuenta los medios o recursos necesarios para una gestión administrativa óptima.

Ulloa (2019) realizó un estudio en el que se persiguió como objetivo general determinar si el coaching educativo y el liderazgo transformacional en una institución tienen una relación, el diseño optado fue correlacional, corte transversal y nivel descriptivo no experimental. En dicha investigación participaron una muestra de 75 personas a quienes se les aplicó dos cuestionarios; el primero sobre coaching educativo que constó de 20 ítems y otro instrumento relacionado al liderazgo transformacional que estuvo conformado por 24 ítems. Al determinar la correlación los resultados demostraron con un coeficiente Rho Spearman  $r = 0,543$  y una significación de  $p = 0,000$   $p < 0,005$  la existencia de una correlación a nivel positiva moderada. concluyendo el investigador que entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional existe una relación significativa. Finalmente, el autor señalo que el coaching educativo permite que la persona se desarrolle en el sistema educativo mediando en situaciones de conflicto.

## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1. Bases teóricas de la Gestión administrativa**

#### **2.3.1.1. Gestión educativa**

Según un estudio realizado por el Ministerio de Educación (MINEDU) (2021) se entiende por gestión escolar al cúmulo de estrategias de liderazgo y procesos de nivel administrativo con el fin de lograr el fortalecimiento de manera integral en el estudiante. Por otro lado la gestión educativa resulta ser un proceso que permite organizar , verificar como funciona una institución educativa y mediante el que se crea las condiciones necesarias para el alcanzar los objetivos educacionales (Magallanes, 2007). Contribuyendo a lo mencionado, Flores (2021) preciso que la gestión educativa permite el aseguramiento de la calidad educativa y comprende una visión con enfoque sistémico, mejora continua, una participación y liderazgo democrático.

#### **2.3.1.2. Modelos de gestión**

Existen varios modelos de gestión así como autores que las sustentan, a continuación se detallan algunos de los mas importantes y que se relacionan con el plano educativo.

##### **A) Modelo de gestión PDCAS**

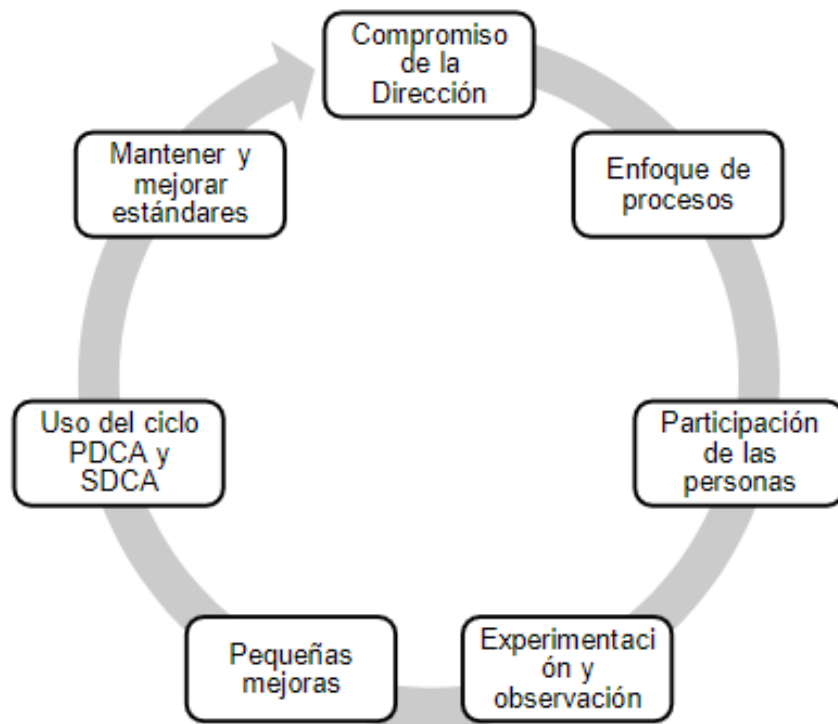
Tal como lo mencionan Sánchez y Pinargote (2020) El modelo PDCA tiene un aporte sustancial en la gestión de las instituciones educativas, en ese sentido, el desarrollo a cabalidad de cada una de las etapas garantiza la eficacia no solo en el tema de aprendizajes sino también en el desarrollo de la dirección administrativa. Su ciclo comienza con la etapa de plan o planificación, que establece lo que ya se ha realizado para establecer en base a ello que se puede lograr para definir de este modo las tareas. La segunda fase es la (do) o también llamada hacer implica crear las condiciones para desarrollar lo planificado. La tercera etapa (check) llamada también verificar implica comprobar las tareas realizadas y la última etapa (act) llamada actual tiene que ver con el rediseño de los futuros procesos.

### **B) Modelo de gestión de la 5S**

Es un modelo que permite que las organizaciones educativas regulen su funcionamiento con el fin de satisfacer las exigencias de todos los miembros de esta, así como también la mejora permanente del servicio que se presta. Su aplicación correcta puede contribuir a la mejora del ambiente, organizar mucho mejor los recursos y evitar despilfarros, mejorar los estándares y reducir la baja calidad. La primera etapa implica sacar todo lo innecesario, la segunda disponer de los elementos que aún quedan de manera ordenada, la tercera implica mantener en orden y limpio los ambientes, la cuarta etapa tiene que ver con aplicar en sí mismo las tres anteriores y extender interiormente la concepción de limpieza y por último formar una autodisciplina en función a los estándares (Sánchez y Pinargote ,2020).

### **C) Modelo KAIZEN**

Un modelo interesante aplicado a las instituciones educativas es el KAIEN. Para Zapata (2018) este modelo implica un sistema de valores y principios base para la gestión organizacional, es por ello que se logra desarrollar un trabajo con disciplina y constancia de los miembros de la organización gracias al desarrollo y aplicación de objetivos y políticas que atañen desde la alta dirección hasta el último de los miembros de la organización. En alusión a este modelo Sánchez y Pinargote (2020) precisaron que este sienta sus bases en las teorías de liderazgo transformacional , motivación, gestión por competencias y comportamiento organizacional mismas que guardan relación con la mejora continua de la persona y la calidad de la gestión.

**Figura 1***Modelo KAIZEN*

Nota .Zapata (2018)

**2.3.1.3. Gestión administrativa**

Para Sanpaolessi (2021) una gestión administrativa es eficiente cuando sus procesos son dirigidos a mejorar la información y el control de los aprendizajes. Hace así posible el trabajo eficiente y óptimo de los recursos haciendo uso del talento humano con el que cuenta la organización (Mora, 2021). No obstante Zaga et al. (2015) citando a Anzola (2002) señalaron que la gestión administrativa considera una serie de actividades a desarrollar de manera coordinada por un grupo de individuos que consideran la planeación, un proceso de organización, dirección y control con el fin de alcanzar el cumplimiento de metas. Además, Anglas et al. (2021) apoya este concepto al señalar adicionalmente que la gestión administrativa dentro de la educación pública tiene como rol principal guiar de manera adecuada los recursos, identificar elementos problema y las estrategias pertinentes lo que invoca un trabajo de coordinación de procesos simples que permita la eficacia directiva.

Anchelia et al. (2021) mencionaron que dentro del plano educativo la administración se vincula a la acción de gestionar; posibilitando el planificar, asignar suministros y funciones, un adecuado uso de información, entre otros; es decir lograr acciones que permiten la eficiencia de la organización educativa. Por su parte Mendoza y Moreira (2021) sostienen que las actividades para la gestión deben ser ordenadas y consecutivas a las funciones dentro de la organización ello a través de un trabajo planificado, organizado, controlado y dirigido por los funcionarios (directivos) que tienen la tarea de lograr el éxito de la organización.

Por último, es preciso señalar que la gestión administrativa permite identificar en la institución necesidades, establecer la jerarquía y delimitar las funciones de las personas que firman parte de la organización teniendo en cuenta los objetivos planteados previamente y el establecimiento de las metas a alcanzar (Peralta et al.,2023).

Así pues, dadas los conceptos antes expuestos se adopta que la gestión administrativa es entendida como el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo y acciones de los miembros de una organización con el fin de alcanzar objetivos organizacionales establecidos.

#### **2.3.1.4. Importancia de la gestión administrativa**

El monitoreo de las organizaciones descansa en el plano administrativo, en ese sentido la gestión administrativa tiene un papel fundamental en el logro de los objetivos sobre todo cuando se requiere el manejo de situaciones dificultosas como la selección de recursos humanos para realizar alguna tarea. (Oré, 2018)

#### **2.3.1.5. Funciones del directivo escolar**

Mancía et al. (2019) manifestaron que el directivo escolar debe ser motivador y saber negociar, además de ser un guía, animar, motivar y ser un mediador en situaciones conflictivas, Además es responsable de manejar la gestión escolar de su institución educativa, para lo cual debe coordinar y articular esfuerzos de todos los miembros con el fin de crear un clima

adecuado de buenas relaciones que permita que los estudiantes continúen en el sistema y aprendan. A su vez, Zaga et al. (2015) señalaron que este promueve las actividades necesarias para cumplir con el currículo, en ese sentido su función principal radica en verificar situaciones, ejercer liderazgo, evaluar proyectos, tener un trato eficaz con sus miembros, etc. Cuando el directivo logra el desarrollo de estas funciones de manera óptima puede garantizar la calidad no solo a nivel educativo sino también en su personal administrativo y docente.

#### **2.3.1.6. Dificultades de la gestión administrativa**

Definitivamente una de las causas que afectan la eficacia de un buen sistema educativo tiene que ver con una deficiente gestión administrativa que se refleja en ciertas características, una de ellas es que el directivo no asume su rol como líder pedagógico, ello se manifiesta con el descuido y evasión de algunas responsabilidades dejando de lado algunas obligaciones de carácter pedagógico y tomando mayor importancia a la labor de supervisión y control con un carácter sancionador e impositor de autoridad (Pacco y Dávila, 2022).

#### **2.3.1.7. Características de la gestión administrativa**

Posgrados Pedagogía UP (2023) señalo que una eficiente gestión administrativa escolar requiere tener en cuenta algunas características como tener un líder que inspire, tener una comunicación afectiva entre los miembros que constituyen la organización, tener una planificación estratégica que permita el establecimiento de objetivos y concretización de las acciones, tener una buena gestión del talento humano que implica procurar el bienestar de todos, incentivar la innovación para la mejora continua y una buena gestión financiera y responsable que permita el uso adecuado de los recursos para garantizar un funcionamiento institucional óptimo.

#### **2.3.1.8. Dimensiones de la gestión administrativa**

MINEDU (2021) la dimensión administrativa de la gestión escolar resulta sumamente importante dado que permite el desarrollo de acciones que resguardan el funcionamiento operativo de la institución y en consecuencia el ambiente adecuado para el fortalecimiento de los aprendizajes. Mancía et al. (2019) y Bernal (2007) mencionaron que dentro de la gestión

administrativa de una institución se contempla las siguientes fases: planeación, organización, dirección y control.

#### **2.3.1.8.1. Dimensión 1: Planeación**

Oré et al. (2020) consideraron que la planeación resulta ser un elemento importante y útil en la dirección. Por otro lado, Chiavenato (2017) sostiene que la planeación es el proceso que permite fijar metas y objetivos a seguir como resultado de los planes y estrategias establecidas. Asimismo, sirve de base para diagnosticar, analizar, reflexionar y tomar decisiones oportunas respecto a la situación actual de la organización y que sirve como punto inicial en la generación de la ruta a seguir, los cambios y diversos ambientes que se generen en el entorno (Peñafiel et al ,2020) . Es importante reconocer el enfoque que guarda la planeación dentro de las organizaciones educativas, en ese sentido, Diaz y Villafuerte (2022) fueron exhaustivos al señalar que la implementación de acciones dentro de la planeación debe darse bajo un enfoque participativo que tome en consideración la misión y visión de la institución.

Dentro de las ventajas que persigue la planeación, se reconocen algunos puntos importantes: encamina la necesidad de modificaciones futuras, demanda una visualización global, mantiene la vigilancia constante de los objetivos, evidencia acciones consecuentes y con un propósito, propone la base para la supervisión de acciones (Peñafiel et al, 2020) .

Por ende la finalidad de la planeación es brindar un servicio de calidad a la institución educativa siendo el eje que dirige las acciones, permite anticipar las acciones con el fin de dar respuesta oportuna y hacer uso eficiente de los recursos dispuestos, por ende no debe ser rígida o paramétrica sino que debe abrirse a la posibilidad del cambio de recursos y acciones que sean necesarias.

#### **2.3.1.8.2. Dimensión 2 : organización**

Bernal (2007) manifestó que todas las empresas necesitan organizar sus recursos, sus tareas o cargos, y diseñar y diseñar la estructura organizacional para el desarrollo de sus

funciones, en particular, para responder a las exigencias del entorno cambiante. Lo cual hace que esta función sea un acto permanente y flexible. Godoy (2022) manifestó que la organización es una función de tipo gerencial que permite identificar y clasificar las tareas necesarias para el logro de metas. Del mismo modo, preciso que Solorzano (2017) se le denomina así al proceso de definir de manera precisa las tareas para cada persona dentro de la institución con el fin de que cada uno tenga conocimiento lo que se espera alcanzar; ello implica por tanto aprender a delegar responsabilidades, en ese sentido, Riffo (2019) indicó que es labor del directivo establecer el diseño de organización que considere lo que se espera alcanzar, los recursos con los que se contará, materiales, etc.; para cada actividad. En esa línea Gonzales et al. (2020) precisaron que los recursos que se deben considerar son: materiales, tecnológicos, financieros, humanos, etc.

La organización resulta ser clave para una buena gestión administrativa escolar pues permite priorizar las actividades, requiere ordenarlas según prioridad o complejidad y definir los medios y recursos para realizarlas.

#### **2.3.1.8.3. Dimensión 3: dirección**

El MINEDU(2021) precisa que el director(a) tiene consigo tareas fundamentales como articular y conducir procesos que consideren temas de nivel pedagógico, institucional, administrativo y de la comunidad de la Institución he ahí que su rol es esencial dentro de la gestión de la escuela. Godoy (2022) señaló que la dirección resulta ser el componente activo en el proceso de gerenciar, incluyendo responsabilidades como dirigir, operar, organizar y motivar a las personas a su cargo del modo más eficiente. Por otro lado, Pacco y Melanio (2022) fueron exhaustivos al indicar que el directivo es el encargado de gestionar todos aquellos aspectos relacionados al plano administrativo y pedagógico por ello no puede centrarse solo en los primeros al contrario a ello los directores deben procurar ser menos supervisores y priorizar un liderazgo transformacional.



Oré (2018) manifestó que el director es el sujeto que tiene a su cargo la dirección de una institución, ello implica establecer un liderazgo idóneo con todos los miembros de su organización y poner a flote su talento a fin de lograr los objetivos organizacionales, adicionalmente menciona que el proceso de dirección implica la supervisión directa de los miembros de la organización en sus labores cotidianas, la eficiencia del directivo es fundamental para el éxito organizacional. En síntesis Mancía et al. (2019) manifestaron que la acción de direccionar es un proceso participativo y proyectado mediante el cual el directivo visto como principal líder es el encargado de guiar, motivar, involucrar y rendir cuentas ante la organización educativa, de tal modo todas las intenciones se desarrollan con el fin de fortalecer los aprendizajes.

Para Bernal (2007) el directivo debe tener una serie de competencias y habilidades , entre estas tenemos el Liderazgo que consiste en inspirar y guiar a las personas hacia el logro de los objetivos, siendo esta la característica más importante; la motivación, que indica todo aquello que influye en el comportamiento de las personas para la determinación de un resultado y referido al deseo de la persona por la realización de una tarea para el logro de los objetivos de la institución, la comunicación, relacionada a la forma en como los individuos emiten y captan la información del entorno. Esta solo es efectiva cuando se logra entender de manera clara el mensaje; el Trabajo en equipo, que se ha vuelto una necesidad de creciente relevancia en las actividades de cualquier organización.

Es por lo anterior que, la función directiva tiene como uno de sus roles principales estimular y capacitar a las personas para trabajar en equipo; la gestión del cambio que corresponde a la capacidad que tiene el la organización de establecer cambios de manera proactiva, es decir, aquellos cambios que la lleven a ser una organización competitiva; el manejo de conflictos que implica aprender a resolver situaciones problemáticas o conflictivas y el manejo del estrés a los que se ven enfrentados los directivos por lograr la competitividad.

#### **2.3.1.8.4. Dimensión 4: Control**

Berrosipi (2021) indicó que el fin que persigue el control es asegurar que los resultados se ajusten a las metas previamente planteados, su esencia es controlar si las actividades logran los resultados esperados. Son los directivos los encargados de realizar el control y seguimiento a las acciones con el objeto de realizar modificaciones oportunas y alcanzar objetivos (Riffo, 2019). Finalmente, Sánchez (2017) mencionó que para que exista un control efectivo se necesita identificar en qué grado los sujetos de la organización se están ayudando a cumplir con los objetivos con los objetivos.

### **2.3.2. Bases teorías del Coaching Educativo**

#### **2.3.2.1. Definición de coaching**

Salomón (2018) mencionó que el coaching es hoy por hoy un coaching vida , ello dado que se tocan aspectos profundos y delicados de las personas. En esa perspectiva, Whitmore (2010) manifestó que “el coaching es una manera de gestionar, de tratar a las personas, de pensar, de ser y estar” (p.34). Asimismo, el coaching se interrelaciona con elementos que involucran comportamientos, actitudes y creencias de los miembros que forman una organización. (Velarde, 2021). Para la Federación Internacional de Entrenadores (ICF)(s.f.) el coaching hace referencia a una relación de carácter profesional que establecen dos personas, en la que uno asume el papel de coach y el otro coachee. Respecto a este punto Launer (2014) preciso que esta relación continua debe ayudar al coachee a obtener mejores resultados en la vida, profesión, empresas o negocios. A su vez, Sarmiento y Rosales (2018) señalaron que la acción misma del coaching puede darse entre dos personas y de una persona con un grupo de personas, de manera que el primero interviene para llevarlos a un alto grado de desempeño que les costaba alcanzar por sí solos. En definitiva, maximiza su potencial introduciendo mejoras en el logro de sus competencias y habilidades (Rodríguez et al., 2020).

En palabras de Bravo (2017) el coaching ayuda a que las sujetos se centren en lo que

quieren alcanzar, se sientan mucho mejor en lo que realizan y le den un mayor sentido a ello. Por otro lado, haciendo alusión a los directivos escolares, Vicente y Torres (2013) señalaron que el coaching les permite a los directivos escolares fomentar competencias propias del liderazgo directivo, con el fin de cambiar aspectos de su trabajo de manera positiva y mejorar a su vez la impresión que estos tienen del escenario escolar.

### **2.3.2.2. Definición de coaching educativo**

Bou (2013) señaló que el coaching educativo abarca tres aspectos sustanciales dentro del sistema educativo, el primero relacionado a la forma como se fortalece los aprendizajes, la segunda vinculada con el proceso de actualización que tienen todos los actores educativos que le permite lograr todo lo propuesto en diferentes niveles, y el último relacionado a las actuaciones en casos de conflicto entre los miembros de una organización educativa. Avanzando en este razonamiento de lo que se entiende por coaching educativo Bernárdez y Belmonte (2020) señalaron que este se basa en una metodológica de carácter ontológico, que facilita el acompañamiento requerido para hoy en día. Esta se desarrolla mediante el manejo de competencias que permitan una conversación plena, escucha activa y reconocimiento de emociones que faciliten la mejora de las capacidades y la resolución de dificultades.

De lo antes expuesto se adopta la siguiente concepción: El coaching educativo es un proceso que permite al directivo escolar reconocer las herramientas internas que posee y que le permitirán moverse del lugar en el que se encuentra hacia donde él quiere llegar, rompiendo las creencias que lo limitan en su labor.

### **2.3.2.3. Origen de la palabra coaching**

En cuanto al origen de la palabra Renton (2010) menciona que ella hace alusión a un tipo de carruaje grande, en principio construido desde mediados del siglo XV, en la ciudad Huangara, de Kocs (pronunciación semejante a la palabra coach); luego, la palabra se esparció

al resto de Europa. Cabe señalar por tanto, que la única analogía que guarda con el significado actual de coach es que antiguamente estos carruajes ayudaban a transportar a las personas desde A hasta B en el tiempo más pronto, considerando el mal estado de los caminos de Europa y los altos niveles de bandolerismo de la época. En la mitad del siglo XIX, la palabra coach empezó a utilizarse en el lenguaje coloquial de la Universidad de Oxford haciendo referencia a un instructor: considerado alguien que acompaña o da ánimos a otro. El coaching como disciplina maso menos definida surgió hasta la década de 1990, aunque las primeras referencias respecto al coach y su labor comenzaron a manifestarse en las publicaciones de Tim Gallwey Inner Game. En tanto que para fines de 1970 y principios de 1980 el coaching comenzaba a cobrar gran relevancia en la vida corporativa.

#### **2.3.2.4. Componentes del coaching**

Son dos los elementos principales dentro de un proceso de coaching: por un lado el Coach y por otro el Coachee . El primero es el encargado de fortalecer las habilidades del Coachee mediante el desarrollo de diversas acciones encaminadas a diversos sectores de la organización con el fin de lograr los resultados idóneos (Velarde, 2021). Para Yarza (2021) el coach es un guía que se encarga de compartir retroalimentar, escuchar, apoyar, etc. una de sus principales tareas es llevar a la persona más allá de su estado de confort , creando el ambiente para que esta se automotive y logre alcanzar sus metas; por ello debe planear y ser hasta cierto punto proactivo iniciando con un proceso diagnóstico de las necesidades de la persona, luego realizar procesos de orientación.

Siendo el coach un elemento indispensable dentro del proceso de coaching, es necesario que este cuente con ciertas cualidades: Ser paciente, imparcial, proporcionar apoyo, mostrar interés, saber escuchar, ser perceptivo, ser consciente, tener consciencia de sí mismo, prestar atención y tener buena memoria (Whitmore, 2010)

Por otro lado, el coachee, como menciona Yarza (2021) recibe la orientación del coach,

pero no aprende de él sino de sí mismo.

#### **2.3.2.5. Características del coaching**

Otro punto importante que se debe tomar en cuenta dentro de un proceso de coaching son las características que este debe tener, según Bècart y Ramirez (2016) para que el coaching sea efectivo ha de tener en cuenta características como: debe centrarse exclusivamente en los objetivos del individuo o grupo y usara el arte de preguntar como herramienta para establecer planes ; por último, el proceso requiere de tres competencias: escucha activa, realizar preguntas concisas y promover la acción. Así pues , el coaching se vuelve más efectivo en una organización de liderazgo compartido.

#### **2.3.2.6. Enfoques del coaching**

Según Wisker et al. (2012) citando a Brockbank y Mc Gill (2006) existen cuatros enfoques del coaching; el primero, el enfoque funcionalista que trata de mejorar el rendimiento del sujeto con el fin de salvaguardar el buen funcionamiento de la organización, con el objeto de realizar mejoras y conseguir el éxito organizacional; el segundo es el enfoque de compromisos, centrado en las necesidades del coachee, con el fin de comprometerlos con la cultura organizacional; el tercero es el enfoque revolucionario, orientado al cambio de la sociedad, con el fin de transformar creencias y conductas y finalmente el enfoque evolutivo que lleva a la persona a cuestionarse sus propias normas y estructuras internas así como su coaching personal.

#### **2.3.2.7. Tipos de coaching**

Tomando en cuenta el número de clientes, Sans (2012) sostuvo que puede el coaching se puede clasificar en dos tipos: coaching individual y por equipos. Se dice que es individual cuando el cliente es solo una persona, mientras que si el coaching está dirigido a varios sujetos con objetivos comunes es de equipos. En alusión a este último Castro (2016) sostuvo que lo

constituyen un número de personas con intereses comunes, el coach aquí trabaja sobre una metodología de aprendizaje cooperativo que permite la mejora del rendimiento grupal. Por otro lado, hoy en día se distinguen diversas especializaciones o tipos de coaching dependiendo de la característica del coach, se tiene, por ejemplo: coaching ejecutivo, educativo, deportivo, de vida, etc.

#### **2.3.2.8. Elementos básicos del coaching**

Román y Fernández (2008) precisaron que dentro de cualquier proceso de coaching es importante considerar cierto tipo de elementos esenciales; estos son en primera instancia, los valores, mismos que son indispensable dentro de un proceso de coaching pues en estos se sientan sus bases. Otro elemento importante son los resultados que son necesarios al final de todo proceso y tiene como meta la mejora del desempeño de la persona. No se puede dejar de lado la disciplina como elemento indispensable dado que en el coaching resuelta tener una interacción disciplinaria, a fin de conseguir la mejora continua. Por último, la formación previa, dado que el entablar conversaciones requiere entrenamiento en las preguntas reflexivas.

#### **2.3.2.9. Fundamentos del coaching**

Bayón (2014) hizo hincapié en que el coaching como proceso global considera algunos fundamentos esenciales en los que se sustenta, estos son: fundamentos sociales, psicológicos, técnicos y éticos. Los fundamentos sociales están entendidos dentro de los comportamientos vinculados a la acción de tipo social, es decir la dinámica entre el sujeto y la sociedad, son considerados por algunos autores aquellos que le dan sentido al coaching dentro de la sociedad. , en este se destacan algunos principios como la nueva forma de aprender, conciencia personal y personalismo. Los fundamentos psicológicos corresponden al conocimiento que la persona tiene de sí mismo, su visión integral como persona, resistencia al desarrollo personal, mejorar el nivel de satisfacción personal; además involucra fundamentos relacionaos a la sinceridad personal, compromiso, entre otros. Los fundamentos técnicos implican características como la

reflexión, escucha activa, el desarrollo de preguntas poderosas, incorporación de metodología mayéutica y voluntad. Finalmente, los Fundamentos éticos que implica acciones como estar dispuesto a escuchar, aprendizaje mutuo, honradez, confianza en las personas y generosidad hacia el coachee.

#### **2.3.2.10. Proceso de coaching**

Zegarra y Velásquez (2016) fueron sumamente efectivos al afirmar que si bien existen múltiples momentos dentro de un proceso de coaching , los principales son: la exploración o diagnóstico de la situación inicial, la explicación de la situación futura deseada, el diseño de las acciones a realizar, las acciones in situ, la práctica y la verificación de los resultados obtenidos. Asimismo Villa y Caperàn (2010) fueron más rigurosos al señalar que el proceso de coaching resulta ser un acuerdo entre el coach y coachee, donde se define de manera previa un plan de trabajo basado en evaluación, diagnóstico y planteamiento de objetivos en este nivel se plantean herramientas como test, development center, evaluación 360°, así como una entrevista de evaluación del perfil del coachee en profundidad; entrenamiento, plan de acción, aplicación y feedback, que involucra el desarrollo de sesiones socráticas y autorreflexión, en la que se emplean acciones y estrategias de coaching y la tercera fase que consta de posevaluación y seguimiento, dentro de esta última se evalúan los resultados y se muestra al cliente o coachee en el que se menciona los objetivos inicialmente planteados por ambas partes y los objetivos logrados; así como realizar un seguimiento de los progresos y vicisitudes de los coachees en la práctica diaria del plan de acción.

Cada proceso de coaching es distinto, pues responden a diversas realidades, pero un proceso habitual puede durar entre 6 a 10 sesiones dependiendo de lo que se pretende lograr. Al inicio las sesiones suelen ser seguidas de manera semanal y después un poco más espaciadas cada quincena o una vez al mes, lo que conlleva a que el proceso tome entre 4 o 5 meses , dependiendo de la realidad. (Escuela Europea de Coaching [EEC], 2022).

### **2.3.2.11. Herramientas de Coaching**

#### **A) Modelo Grow**

Wisker et al. (2012) señalaron que GROW involucra actuar y conduce a la persona a alcanzar sus metas. En alusión a ello, Whitmore (2011) planteó que este consta de 4 etapas que son evaluadas mediante una serie de preguntas. La primera de ellas abocada a marcarse el objetivo (goal) que tendrá la sesión, en un tiempo determinado que puede ser a corto, mediano y largo plazo. La segunda etapa es comprobar la realidad (reality) en la que se encuentra actualmente la persona. La tercera etapa consiste en valorar las opciones (Options) o diversas actuaciones que se tiene para alcanzar el objetivo y finalmente la última etapa implica determinar que (What) se realizará, cuando (When) va a realizarse y quien (Whom) lo hará.

#### **B) Matrix SWOT**

Ribeiro (2020) preciso que esta matriz es utilizada en la primera etapa del proceso de coaching, como un diagnóstico, mismo que sirve de base para la elaboración del plan de acciones, dado que conocer el medio resulta relevante para la toma de decisiones y la posibilidad de acierto. Comúnmente se utiliza un esquema que consta de factores internos, externos, positivos y negativos que pueden influenciar en la persona.

#### **C) Metodología Arrow**

Arrow significa flecha en inglés. Cardón (2005) preciso que es una metodología que fortalece a los sujetos aumentando su conciencia y desarrollando su confianza. lo cual se logra realizando ciertas preguntas, el mayor trabajo se encuentra en seleccionar las preguntas adecuadas para lograr resultados positivos en la sesión de coaching. Cada una de las siglas de su nombre significan: objetivos, realidad, reflexión, opciones y próximos procesos.

#### **D) Ordenación de Valores Personales**

Basándose en lo mencionado por Marion (2017) el desarrollo de cualquier proceso de



coaching debe considerar como base los valores personales del coachee, dado que no puede pretenderse una visión futura sin estos. Son aquellos valores que se encuentra en lo profundo del ser, los que impulsan a la persona a superar cualquier dificultad, funcionando como brújulas que dan sentido del bien o del mal. El mismo autor señala que la ordenación de los valores resulta ser una herramienta sumamente importante dado que permite que el coachee visualice lo que es en verdad importante para este.

#### **E) La evaluación a 360**

Ubillus (2022) sostiene que la evaluación 360° es una herramienta sumamente útil sobre todo para los gerentes dado que evalúa sus habilidades de liderazgo respecto a las personas que tienen a su cargo. Para Launer (2010) la evaluación a 360° resulta ser una herramienta de evaluación y seguimiento del desempeño de cada sujeto en particular dentro de una organización. Esta a su vez parte a través de ciertos cuestionarios y su ámbito de aplicación puede ser tanto individual como grupal. La herramienta pretende entablar un análisis de modo diferenciador entre la imagen que cada persona tiene de si y la imagen que tienen las otras personas.

#### **F) El MBTI**

Chulvi (2015) preciso que el MBTI se construye a partir de cuatro sectores que determinan ocho modos de conducta definidos (extrovertido e introvertido, sensorial e intuitivo, racional-emocional -y calificador- perceptivo), en ese sentido existe 16 posibles combinaciones de tipologías de personalidad. Las 16 combinaciones : ESTP, ESFP, ISTJ, ENFP, ISTP, ESTJ, ISFJ, ISFP, ESFJ, INFJ, INFP, ENFJ, INTJ, INTP, ENTP, ENTJ. identificadas son para reconocer el tipo de personalidad se debe elegir entre las diferentes parejas.

#### **G) Insights**

Launer (2010) afirma que este método usa colores con el fin de identificar las preferencias sobre la conducta de la persona, su pensamiento, miedos y convicciones, a su vez para comprender la preferencia de los otros. Al finalizar resulta una rueda de colores, muy vistosa, que se ha convertido en la forma de identificación del modelo. Se reconoce cuatro tipos de conducta (conformista, estable, influyente y dominante), que se disponen en los cuatro sectores de una rueda. A cada sector se le asigna un color (azul, verde, amarillo y rojo), y una característica psíquica y de comportamiento. El propósito principal que persigue esta herramienta es alcanzar una mejora en la formación de equipos de alto rendimiento.

#### **H) La rueda de la vida**

Para Alabu (2019) la rueda de la vida es una de las técnicas que utiliza el coaching ya que constituye una herramienta visual que permite tener una gráfica general de las áreas que conforman la vida de la persona, con el fin de favorecer la toma de consciencia de la situación actual y aquello en lo que se debe mejorar para obtener una mayor satisfacción. Como se afirma líneas arriba esta herramienta facilita resulta crucial para la detección de áreas conflictivas, además resulta de gran valor por su facilidad de aplicación y la claridad que brinda. (Sánchez, 2022)

#### **2.3.2.12. Efectividad del coaching en los directivos**

La aplicación del coaching en los directivos resulta significativo dado que influye en la productividad en un plazo determinado, permite que este identifique el estado en el que se encuentra la organización y aprenda a gestionarla con las herramientas con las que cuenta mediante un fortalecimiento de su liderazgo, toma de decisiones, relaciones comunicacionales, entre otras (Urgilés et al., 2019).

#### **2.3.2.13. Ventajas del coaching**

Figueiras (2021) mencionó que una de las ventajas que ofrece el coaching en los directivos son diversas, algunas de ellas son por ejemplo que activa el desarrollo personal, así como

aumentar la capacidad de liderazgo e impacta de manera positiva en las demás personas., también incrementa su compromiso, motivación y responsabilidad, labra destrezas para expandir su organización, mejora la confianza en sí mismo y en sus habilidades y por ultimo ayuda a afrontar exitosamente sus cambios.

#### **2.3.2.14. Dimensiones del coaching educativo**

Bou (2013) manifestó que las dimensiones que involucra el coaching educativo son: la conciencia, la autocreencia y la responsabilidad.

##### **2.3.2.14.1. Dimensión 1: Conciencia**

Para Bou (2013) tiene que ver con la adquisición de conocimiento de sí mismo a partir de un proceso de reflexión, que además considera observar y lograr interpretar lo que se puede sentir y ver. Esta resulta ser este uno de los elementos clave del coaching educativo ya que permite a la persona descubrir, enfocarse y comprender. Así pues, Zegarra (2023), señalo que la conciencia es utilizada para que la persona identifique de manera clara aquellas cosas que la limitan a ver la realidad, identificando creencias, sentimientos y actitudes que la persona trae consigo mismo. En ese sentido, Hortelano (2019) preciso que cuando el individuo desarrolla autoconsciencia y puede visualizarse a sí mismo de manera más compleja y subjetiva que le permite a la persona a analizarse en totalidad, descubrir cuáles son sus fortalezas y debilidades, realizar una reflexión comparativa de sus comportamientos hacia diferentes situaciones.

##### **2.3.2.14.2. Dimensión 2: Autocreencia**

Para Bou (2013) permite conceder a la persona el poder, recurso y medio para lograr todo lo que este se proponga, se relaciona con la autoestima, valor y confianza que se tiene en sí mismo, se construye a través de actos y pensamientos positivos que se tiene del medio Esta le permite a la persona creer en sí mismo generando una apertura al cambio y desarrollo personal rompiendo las creencias limitantes. Avilés (2018) hizo hincapié al mencionar que la autocreencia es el reflejo de la persona, así como de sus fortalezas que le permiten tener

confianza y creer que puede lograr lo que se proponga, es además el motor que ayuda a la persona a vincularse con su alrededor, guarda estrecha relación con la autoestima de la persona y la seguridad. En síntesis, ayuda a la persona a tener una mayor seguridad en sí mismo y amor propio indispensables para lograr lo que desean (Zegarra, 2023).

#### **2.3.2.14.3. Dimensión 3 : Responsabilidad**

Zegarra (2023) afirma que la responsabilidad implica que la persona sea consciente de que ella es la responsable de sus acciones lo que conlleva a que asuma compromisos que conllevan al logro de resultados. Según Bou (2013) está relacionada a la capacidad de la persona para responder o tomar decisiones frente a algún reto planteado, es decir la libertad de elegir y ejercer liderazgo propio, asumiendo responsabilidad con acciones relacionadas a disciplina, reglas orden y toma de decisiones. Por otro lado, Hortelano (2019) menciona que este sentido de responsabilidad le da al coachee cierta autonomía y la capacidad de reconocer sus debilidades y virtudes para conseguir lo que se propone.

## 2.4. Marco conceptual o glosario

A continuación, se presenta los conceptos vinculados a las variables gestión administrativa y coaching.

**Coach.** Es el encargado de fortalecer las habilidades del Coachee mediante el desarrollo de diversas acciones encaminadas a diversos sectores de la organización con el fin de lograr los resultados idóneos (Velarde, 2021).

**Coaching.** Es una herramienta que ayuda a que los sujetos se centren en lo que quieren alcanzar , además de que se sientan mucho mejor en la labor que desempeñan y le den un mayor sentido a ello (Bravo, 2017).

**Control.** Es salvaguardar que los resultados logren ajustarse a las metas previamente planteadas, su esencia es controlar si las actividades logran los resultados esperado (Berrospi,2021).

**Dirección.** Es un proceso participativo, proyectado mediante el cual el director, se encarga de guiar, motivar, involucrar y rendir cuentas a los miembros de la organización, de modo que todas las actividades se realicen con el fin de alcanzar mejores resultados.. (Mancía et al.,2019)

**Directivo.** Es el sujeto que tiene a su cargo la dirección de una institución, ello implica establecer un liderazgo idóneo con todos los miembros de su organización y poner a flote su talento a fin de lograr los objetivos organizacionales. (Oré. 2018)

**Gestión administrativa.** Encargada de guiar de manera adecuada los recursos, identificar elementos problema y las estrategias pertinentes lo que invoca un trabajo de coordinación de procesos simples que permita la eficacia directiva (Anglas et al., 2021).

**Organización.** Es una función de tipo gerencial que permite identificar y clasificar las tareas necesarias para el logro de metas (Godoy, 2022).

***Planeación.*** Proceso que permite fijar metas y objetivos a seguir como resultado de los planes y estrategias establecidas (Chiavenato, 2017).

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Operacionalización de variables

A continuación, se presenta la tabla 1 que contiene la operacionalización de las variables de gestión administrativa y coaching educativo.

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables gestión administrativa y coaching educativo*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión administrativa	La gestión administrativa dentro de una institución contempla las siguientes fases: planeación, organización, dirección y control (Bernal,2007)	La gestión administrativa es entendida como el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo y acciones de los miembros de una organización con el fin de alcanzar objetivos organizacionales establecidos.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fija los objetivos y metas</li> <li>• Diseña acciones</li> <li>• Genera la ruta a seguir</li> <li>• Predice cambios</li> <li>• Vigila los objetivos</li> </ul>	1,2,3 4 5 6 7,8	Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiza recursos</li> <li>• Establece las tareas</li> <li>• Define la estructura organizacional</li> <li>• Delega responsabilidades</li> </ul>	9,10 11,12,13 14,15 16	

			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo 17</li> <li>• Supervisión de labores 18</li> <li>• Motivación 19</li> <li>• Comunicación efectiva 20</li> <li>• Trabajo en equipo 21</li> <li>• Gestión del cambio 22</li> <li>• Manejo de conflictos 23</li> <li>• Manejo del estrés 24</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantiza los resultados 25,26</li> <li>• Supervisa las actividades 27,28</li> <li>• Seguimiento de acciones 29,30</li> <li>• Apoyo en el cumplimiento de objetivos 31,32</li> </ul>	
Coaching educativo	El coaching educativo abarca tres aspectos sustanciales dentro del sistema educativo, el primero relacionado a la forma como se fortalece los aprendizajes, la segunda vinculada con el proceso de actualización que	El coaching educativo es un proceso que permite al directivo escolar reconocer las herramientas internas que posee y que le permitirán moverse del lugar en el que se encuentra hacia donde él quiere llegar, rompiendo las creencias que lo	Conciencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de sí mismo 1,2,3</li> <li>• Autorreflexión 4,5,6</li> <li>• Reconocimiento de creencias, sentimientos, y actitudes limitantes 7,8,9</li> <li>• Visualización de sí mismo 10</li> </ul>	Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Autocreencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de logro 11,12</li> <li>• Autoestima, valor y confianza 13,14,15</li> <li>• Apertura al cambio 16,17</li> <li>• Muestra Seguridad y amor así mismo 18,19</li> <li>• Reconocimiento de fortalezas 20</li> </ul>	



---

tienen todos los actores educativos que le permite lograr todo lo propuesto en diferentes niveles, y el ultimo relacionado a las actuaciones en casos de conflicto entre los miembros de una organización educativa (Bou, 2013)

limitan en su labor.

Responsabilidad

- Consciencia y compromiso con sus acciones 21,22,23,24 25,26
  - Toma de decisiones y respuesta
  - Libertad de decisión y autonomía 27,28
  - Demuestra Disciplina y orden 29,30
-

## **3.2. Tipo y diseño de investigación**

### **3.2.1. Paradigma de la investigación**

El estudio persiguió un paradigma positivista, puesto que, como señaló Gallardo (2018) es secuencial y probatorio, se vale del método hipotético deductivo, a su vez la verificación de hipótesis fue realizada mediante la observación, cuyo fin principal es explicar, verificar controlar o predecir los fenómenos.

### **3.2.2. Enfoque de la investigación**

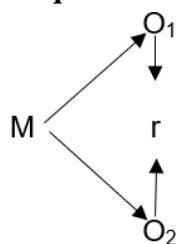
El presente estudio considero un enfoque cuantitativo, pues se valió de la recolección de datos para probar determinadas hipótesis en base a un análisis de tipo estadístico y con el fin de predecir o confirmar ciertos fenómenos (Hernández et al., 2014).

### **3.2.3. Tipo de investigación**

Considerando lo mencionado por Arias (2021), el tipo de investigación que asumió este trabajo fue básica, dado que no se aboca a la resolución de un problema inmediato sino que sirve de fuente teórica para otros estudios. En concordancia Hernández et al (2014) afirmo que este tipo de investigación tiene como propósito producir conocimiento.

### **3.2.4. Diseño de investigación**

La investigación fue desarrollada considerando un diseño no experimental, como señalo Arias (2022) en estos diseños no existen estímulos o condiciones a las que se deban someter las variables, en tal sentido los individuos son estudiados en su contexto natural, sin que se altere, manipule o controle alguna de las variables.

**Esquema****Donde:**

M = muestra

O1= observación V1: gestión administrativa

O2=observación V2: coaching educativo

r = correlación entre las variables

**3.2.5. Corte de la investigación**

La investigación tiene corte transversal, ya que los datos fueron recolectados en un solo momento y por única vez, para después realizar la descripción del fenómeno (Arias, 2022).

**3.2.6. Alcance de la investigación**

El presente estudio tuvo un alcance correlacional-descriptivo. Siguiendo a Gómez et al. (2015), precisaron que es correlacional porque buscó establecer la relación existente entre las variables gestión administrativa y coaching educativo. Por otro lado, es descriptivo, porque como menciona Ríos (2017) busca entender las características, propiedades y comportamientos del fenómeno de estudio en un tiempo.

**3.2.7. Método de investigación**

En esta investigación se aplicó el método de investigación hipotético-deductivo. Pues como expuso Behar (2008), primero se estableció una hipótesis sometida a prueba que luego fue contrastada y a partir de los resultados se determinó la verdad o falsedad del enunciado.

**3.3. Población y muestra****3.3.1. Unidad de análisis**

La unidad de análisis está determinada por un elemento el cual es objeto de investigación,

pudiendo ser una persona, una institución, un objeto, etc.; en ese sentido la unidad la unidad debe guardar coherencia con el tipo de la investigación y evitar las ambigüedades en las características de mismo, además de ser medibles y permitir comparaciones (Posada, 2016). Para la presente investigación la unidad de análisis estuvo representada por un directivo de una institución pública perteneciente al Callao que ejerza funciones el presente año 2023 de manera activa.

### **3.3.2. Población de estudio**

Sucasaire (2021) mencionó que la población está representada por el conjunto total de individuos, elementos u objetos en los cuales se pretende analizar alguna característica. El criterio que se tomó en cuenta para ser considerado dentro de la población de estudio fue que sea un directivo que ejerza funciones a la institución educativa, que no presente licencia en el momento de la investigación y que tenga asistencia regular. La población del presente estudio la conformaron 100 Directivos entre directores y subdirectores de las instituciones educativas públicas del Callao que ejercen funciones el presente año 2023, y que no tenga encargatura de primaria.

### **3.3.3. Tamaño de muestra**

Bernal (2010) preciso que el tamaño de la muestra esta representada por una parte significativa de la población, de donde se pretende obtener los datos, utilizando la aplicación de técnicas de medición y observación para analizar las variables en estudio.

Para determinar la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas que se detalla a continuación:

#### **Donde:**

n = muestra

N = población

Z= nivel de confianza

p = factor positivo

q = factor negativo

e = margen de error

Aplicando la formula y reemplazando según los datos tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0,50 * 0,50 * 100}{(0,05)^2 (100 - 1) + (1.96)^2 * 0,50 * 0,50} = \frac{96.04}{1.2079} = 80$$

### 3.3.4. Selección de la muestra

Consiste en la acción por la cual se consideran ciertos elementos de la población de quienes se extrae algunos criterios, por ende, la muestra debe ser representativa y estimar las características que tiene toda la población (Behar, 2008). Existen múltiples técnicas de selección de muestra, esta investigación ha considerado la aplicación de un muestreo aleatorio simple. Como afirmo Gómez et al. (2018) en este tipo de muestreo cada sujeto de la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionado y están presentes en listado o de manera física; en ese sentido se le asigno un número a cada directivo y luego se procedió a determinar a los participantes. De la misma manera es preciso considerar dentro de los criterios de inclusión que los participantes fueron 80 directivos del Callao que actualmente ejercen funciones en instituciones educativas estatales, sin licencia, con predisposición y que no tienen encargatura de nivel primario.

## 3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1. Técnicas para la elaboración de instrumentos

Son considerados procedimientos y herramientas por medio de los cuales se recogen datos e información que sirve para probar o constatar una hipótesis de investigación. Cada una de las técnicas con sus respectivos instrumentos (Ñaupas et al., 2014). Para este estudio, se tomará en cuenta como técnica la encuesta.

- **Técnicas para la variable gestión administrativa: la encuesta.** Para la variable gestión administrativa, se considera como técnica la encuesta.

- **Técnicas para la variable coaching educativo: la encuesta.** Para la variable, coaching educativo, se considera en este estudio la aplicación de la encuesta como técnica para recojo de datos.

### 3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

En la investigación se consideró como instrumento la aplicación de dos cuestionarios; el primero Cuestionario sobre la gestión administrativa conformado por ítems con una escala Likert, siempre :4 casi siempre : 3, a veces :2, Nunca : 1 y Cuestionario sobre el coaching educativo constituido por ítems, cuyas respuestas fueron establecidas con la escala Likert de la siguiente manera , siempre :4 casi siempre : 3, a veces :2, Nunca : 1. A continuación se muestra las fichas técnicas de los instrumentos.

**Tabla 2**

*Ficha técnica del instrumento de recolección de datos para la variable gestión administrativa*

Cuestionario sobre la gestión administrativa	
Autor	Elena Noely Caipo Ulloa
Año	2023
Tiempo	Aproximadamente, 45 minutos
Muestra	80 directivos de las Instituciones públicas del Callao.
Objetivo	Medir el nivel de gestión administrativa
Estructura	cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control
Escala de medición	Politómica: siempre = 4, casi siempre =3, a veces = 2, nunca = 1

**Tabla 3**

*Ficha técnica del instrumento de recolección de datos para la variable coaching educativo*

Cuestionario sobre el coaching educativo	
Autor	Elena Noely Caipo Ulloa
Año	2023
Tiempo	Aproximadamente, 45 minutos
Muestra	80 directivos de las Instituciones públicas del Callao
Objetivo	Medir el nivel de coaching educativo
Estructura	Tres dimensiones: conciencia, autocreencia y responsabilidad
Escala de medición	Politómica: Siempre = 4, Casi siempre = 3, A veces=2, Nunca= 1

### **3.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

Respecto a los instrumentos: *Cuestionario sobre la gestión administrativa* y *Cuestionario sobre el coaching educativo* para determinar la validez del estudio se utilizó juicio de expertos, mientras que para la confiabilidad esta fue determinada mediante una prueba piloto aplicada a 20 directivos.

#### **3.4.3.1. Validez de los instrumentos de recolección de datos**

López et al. (2019) mencionaron que la validez de los instrumentos de investigación es sumamente importante dado el alcance que tiene en base a su rigor científico así pues cuando no se cuenta con un instrumento idónea a los objetivos del estudio es necesario conformarlo y contrastarlo. Rodríguez et al. (2021) por su parte señalaron que la validez resulta ser el grado por

el que un instrumento mide lo que realmente pretende medir, la validez del contenido se realiza a través de personas calificadas. Por lo expuesto a fin de validar los instrumentos de las dos variables de la presente investigación se consideró necesario contar con cinco expertos, quienes tomaran en cuenta como criterios de evaluación: primero la claridad, así también la objetividad, la actualidad, la organización, la suficiencia, la intencionalidad, la consistencia la coherencia, la metodología y finalmente la pertinencia.

**Tabla 4**

*Evaluación del instrumento que mide la gestión administrativa por juicio de expertos*

Expertos	Nombres y apellidos	Promedio de valoración	Aplicable
1	Dr. Reymundo Pujay Gabriel	100%	Aplicable
2	Dr. Pedro Alipio Vásquez García	100%	Aplicable
3	Mg. Jose Luis Solis Toscano	100%	Aplicable
4	Dra. Betty Clara Risco Rodriguez	94%	Aplicable
5	Dra. Isabel DeycyCapillo Lucar	92%	Aplicable

De los resultados expuestos en la tabla 4, los cinco jueces expertos coincidieron en señalar que el instrumento que mide la gestión administrativa en los directivos es APLICABLE.

**Tabla 5**

Expertos	Nombres y apellidos	Promedio de valoración	Aplicable
1	Dr. Reymundo Pujay Gabriel	100%	Aplicable
2	Pedro Alipio Vásquez García	100%	Aplicable
3	Mg. Jose Luis Solis Toscano	100%	Aplicable



4	Dra. Betty Clara Risco Rodriguez	94%	Aplicable
5	Dra. Isabel DeycyCapillo Lucar	92%	Aplicable

---

*Evaluación del instrumento que mide el coaching educativo por juicio de expertos*

De los resultados expuestos en la tabla 5, los cinco jueces expertos coincidieron en señalar que el instrumento que mide el coaching educativo en los directivos es APLICABLE.

### 3.4.3.2. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para Ñaupas et al. (2014) un instrumento guarda confiabilidad cuando las mediciones que se realizan no varían de manera significativa independientemente del tiempo o aplicación de otras personas. Esta se mide mediante un coeficiente llamado coeficiente de confiabilidad, Hernández et al. (2014) explicó que el Coeficiente de Alfa de Cronbach sigue siendo el más utilizado determinar la confiabilidad para ello se debe aplicar el instrumento a una muestra pequeña y en base a esta calcular el coeficiente, además requiere solo una administración. Mientras más próximo al uno mayor confiabilidad, mientras más se acerque al cero menos confiable es el instrumento.

De lo expuesto el presente estudio utilizó una prueba piloto en la que se consideró la aplicación de los dos instrumentos: *Cuestionario sobre la gestión administrativa* conformado por 32 ítems y *Cuestionario sobre coaching educativo* constituido por 30 ítems dirigidos a un total de 20 directivos que están actualmente en actividad. Así pues, los datos recabados de cada uno de los instrumentos han sido codificados mediante el programa estadístico SPSS en su versión 25. Obteniendo una confiabilidad para la variable gestión administrativa de 0,911 y para la variable coaching educativo de 0.900.

**Tabla 6**

*Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos para medir la gestión mediante la prueba piloto*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N.º de elementos</b>
0.911	32

El instrumento que mide la variable gestión administrativa obtuvo una fiabilidad de 0,911; por lo tanto, se encuentra dentro del intervalo 0,72 a 0,99 propuesto por Kuder Richardson el cual, según Ñaupas (2018) tiene una escala valorativa que considera que el instrumento tiene una excelente confiabilidad.

**Tabla 7**

*Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos para medir el coaching educativo mediante la prueba piloto*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N.º de elementos</b>
0.900	30

El instrumento que mide la variable coaching educativo obtuvo una fiabilidad de 0,900; por lo tanto, se encuentra dentro del intervalo 0,72 a 0,99 propuesto por Kuder Richardson el cual, según Ñaupas (2018) tiene una excelente confiabilidad en dicha escala valorativa.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Después del procesamiento estadístico de los datos para el contraste de las hipótesis planteadas se presentan los resultados, interpretaciones y la discusión.

#### 4.1.1. Análisis descriptivo

*Análisis de la Variable gestión administrativa.* A continuación, se muestra el análisis descriptivo de la variable gestión administrativa y sus dimensiones:

**Tabla 8**

*Niveles y frecuencia de la variable gestión administrativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	2	2.5
Eficiente	78	97.5
Total	80	100.0

En la tabla 8, los resultados muestran los niveles de gestión administrativa y las frecuencias obtenidas por los directivos del Callao , así pues, el 97,5 % de los directivos se encuentra en el nivel de gestión administrativa eficiente, con un 2,5% los directivos se encuentran en el nivel regular y 0% de los directivo muestra tener un nivel deficiente de gestión administrativa. En ese sentido el mayor porcentaje de directivos considera que esta desarrollando una buena gestión dentro de sus instituciones educativas.

**Tabla 9**

*Niveles y frecuencia de la dimensión planeación de la gestión administrativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	49	61.25
Eficiente	31	38.75
Total	80	100.0

En la tabla 9, se muestran los niveles y las frecuencias percibidas por los directivos del Callao respecto de la dimensión planeación de la gestión administrativa. Encontrándose que el 38,75% de los directivos consideran tener un nivel eficiente de planeación de las actividades que realizará para el logro de objetivos , el 61,25% de los directivos considero tener un nivel regular y el 0% manifiesto encontrarse en el nivel deficiente de la dimensión planeación de la variable gestión administrativa.

#### **Tabla 10**

*Niveles y frecuencia de la dimensión organización de la gestión administrativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	44	55.0
Eficiente	36	45.0
Total	80	100.0

Los resultados de la tabla 10 muestran los niveles y las frecuencias percibidos por los directivos del Callao respecto a la dimensión organización de la gestión administrativa. Así pues, el 36% de los directivos consideran tener un nivel eficiente de organización de sus tareas y acciones , el 44% un nivel regular de organización y el 0% manifiestan encontrarse en el nivel deficiente en cuanto a la organización de la gestión administrativa.

**Tabla 11***Niveles y frecuencia de la dimensión dirección de la gestión administrativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	43	53.75
Eficiente	37	46.25
Total	80	100.0

En la tabla 11, se muestran los niveles y frecuencias obtenidas de las percepciones de los directivos del Callao respecto de la dimensión dirección de la gestión administrativa. En ese sentido, el 46,25% de los directivos consideran tener un nivel eficiente de dirección y un liderazgo compartido centrado en la mejora de todos los miembros de su institución, el 53,75% un nivel regular y el 0% manifiestan encontrarse en el nivel deficiente.

**Tabla 12***Niveles y frecuencia de la dimensión control de la gestión administrativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0
Regular	39	48.8
Eficiente	41	51.2
Total	80	100.0

En la tabla 12, se expone los niveles y frecuencias obtenidas de las percepciones de los directivos del Callao respecto de la dimensión control de la gestión administrativa. En ese sentido, el 51,2% de los directivos consideran tener un nivel eficiente de control de tareas y de actividades de las

personas a su cargo , el 48,8% un nivel regular y el 0% manifiestan encontrarse en el nivel deficiente de la dimensión control de la gestión administrativa.

**Tabla 13**

*Niveles y frecuencia de la variable gestión administrativa y sus dimensiones*

Niveles	Gestión administrativa		Planeación		Organización		Dirección		Control	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	2	2.5	49	61.25	44	55.0	43	53.75	39	48.8
Eficiente	78	97.5	31	38.75	36	45.0	37	46.25	41	51.2
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

En la tabla 13, se muestran los niveles y las frecuencias obtenidas de las percepciones de los directivos del Callao respecto de la variable gestión administrativa y sus dimensiones. Así pues el 97% de los directivos consideran tener un nivel eficiente de gestión administrativa, el 38,75% , 45% , 46,25% y 51,2% de los directivos consideran tener un nivel eficiente de planeación, organización , dirección y control respectivamente, mientras que el 2,5% de los directivos considera tener una gestión administrativa regular; el 61,25%, 55%, 53,74% y 48,8% considera tener un nivel regular de planeación, organización , dirección y control en su gestión administrativa , finalmente ningún directivo considera tener un nivel de gestión administrativa deficiente. De esta manera por lo señalado anteriormente el 0% de los directivos considera tener un nivel deficiente de planeación, organización, dirección y control en su gestión administrativa

***Análisis de la Variable Coaching Educativo.*** A continuación, se muestra el análisis descriptivo de la variable coaching educativo y sus dimensiones:

**Tabla 14**

*Niveles y frecuencia de la variable coaching educativo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	7	8.75
Alto	73	91.25
Total	80	100.0

En la tabla 14, se muestra los niveles de coaching educativo de los directivos del Callao obtenidos a partir de las frecuencias,; el 91,25% de los directivos se encuentran en el nivel alto de coaching educativo lo que implica que sabe reconocer sus habilidades, tomar conciencia de quien es, creer en sí mismo y tener responsabilidad de ello; el 8,75% se encuentra en el nivel medio de coaching educativo y el 0% de los directivos presenta un nivel bajo de los indicadores correspondientes al coaching educativo.

**Tabla 15**

*Niveles y frecuencia de la dimensión conciencia del coaching educativo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0
Medio	4	5.0
Alto	76	95.0
Total	80	100.0

En la tabla 15, se expone los niveles y frecuencias obtenidas de las percepciones de los directivos del Callao respecto de la dimensión conciencia del coaching educativo. En ese sentido, el 95% de los directivos consideran tener un nivel alto de conciencia de su labor, el 5% un nivel medio y el 0% considera tener un nivel bajo de conciencia respecto al coaching educativo.

**Tabla 16**

*Niveles y frecuencia de la dimensión autoconciencia del coaching educativo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0
Medio	2	2.5
Alto	78	97.5
Total	80	100.0

En la tabla 16, se expone los niveles y frecuencias obtenidas de las percepciones de los directivos del Callao respecto de la dimensión autoconciencia del coaching educativo. En ese sentido; el 97.5% de los directivos consideran tener un nivel alto de autoconciencia lo que implica seguridad en sí mismo, capacidad de logro y autoestima; el 2.5% un nivel medio y el 0% tienen un nivel bajo de autoconciencia respecto al coaching educativo

**Tabla 17**

*Niveles y frecuencia de la dimensión responsabilidad del coaching educativo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Medio	3	3.75
Alto	77	96.25
Total	80	100.0



En la tabla 17, se expone los niveles y frecuencias obtenidas de las percepciones de los directivos del Callao respecto de la dimensión responsabilidad del coaching educativo. En ese sentido, el 96.25% de los directivos consideran tener un nivel alto de responsabilidad lo que implica compromiso con sus acciones y capacidad de tomar decisiones y asumirlas, el 3.75% un nivel medio y el 0% tienen un nivel bajo de responsabilidad respecto al coaching educativo.

**Tabla 18**

*Niveles y frecuencia de la variable coaching educativo y sus dimensiones*

Niveles	Coaching educativo		Conciencia		autocreencia		Responsabilidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.00
Medio	7	8.75	4	5.0	2	2.5	3	3.75
Alto	73	91.25	76	95.0	78	97.5	77	96.25
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

En la tabla 18, se muestran los niveles y las frecuencias obtenidas de las percepciones de los directivos del Callao respecto de la variable coaching educativo y sus dimensiones. El mayor porcentaje de directivos (91,25%) considera tener un nivel de coaching educativo alto, así pues el 95%, 97,5% y 96.25% de los directivos tienen un nivel alto de conciencia, autocreencia y responsabilidad ; por otro lado en un significativo menor porcentaje (8.75%) de directivos tienen un nivel de coaching educativo medio , ello se refleja en los porcentajes de 5%, 2,5% y 3.75% que alcanzaron los directivos respecto a la conciencia, autocreencia y responsabilidad de los directivos. Por último, ninguno de los directivos (0%) tienen un nivel de coaching educativo bajo.

**Tabla 19**

*Tabla cruzada Niveles y frecuencias de las variables gestión administrativa y coaching educativo*

		Coaching educativo			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión administrativa	Deficiente	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	1,25%	1,25%	2,5%
	Eficiente	Recuento	0	6	72	78
		% del total	0,0%	7,50%	90%	97,5%
Total	Recuento	0	7	73	80	
	% del total	0,0%	8,75%	91,25%	100%	

En la tabla 19, según los resultados observados se verifica que de los 80 directivos encuestados que corresponden al 100% de la población, 78 directivos que representan el 97,5% considera que su gestión administrativa es eficiente, para 2 directivos que representan el 2,5% el desarrollo de su gestión administrativa es regular y ninguna de los directivos (0%) considera tener una gestión administrativa deficiente.

En cuanto al coaching educativo 73 directivos que representan el 91,25% del total, alcanza un nivel de alto de coaching educativo, de la misma manera el 8,75 %, es decir, 7 directivos del total alcanzaron un nivel de coaching educativo medio, mientras que 0 directivos que representan el 0% manifestaron un nivel bajo de desarrollo del Coaching educativo. Por otro lado el 90% (72) de los directivos manifestó alcanzar un nivel de coaching alto y una gestión administrativa a su vez eficiente; el 1,25% (1) del total de directivos señalaron que cuando el nivel de coaching educativo es medio la gestión administrativa a su vez es regular. Por ultimo ningún directivo, es decir el 0% evidenció un nivel de coaching educativo bajo por ende ninguno alcanzo un nivel de gestión administrativa deficiente.

#### 4.1.2. Análisis inferencial

A continuación, se expone el análisis inferencial respecto a cada una de las variables gestión administrativa y coaching educativo:

**4.1.2.1. Prueba de normalidad.** Las tablas y figuras que a continuación se presentan responden a la prueba de normalidad, que muestran si el conjunto de los datos recolectados para cada una de las variables proviene o no de una distribución normal.

**Tabla 20**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,116	80	,010
Coaching educativo	,097	80	,060

Corrección de significación de Lilliefors

H<sub>0</sub>= los datos si provienen de una distribución normal

H<sub>1</sub>= Los datos no provienen de una distribución normal

$\alpha=0,05$

En la tabla 20 se muestra los resultados de la prueba de normalidad luego de Kolmogorov-Smirnov, donde se evidenció que la variable gestión administrativa presenta una significancia de 0,01 menor a la significancia  $p < 0,05$  mientras que la variable coaching educativo presenta una significancia de 0,06 superior a la significancia  $p > 0,05$ . Por lo tanto basta con que una de las variables no cumple para asumir que ambas variables no provienen de una distribución normal,

por ende para la contrastación de las hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman dado que los datos no provienen de una distribución normal.

**4.1.2.2. Prueba de hipótesis.** A continuación se presenta el contrato de las prueba de hipotesis general y específicas.

***Hipótesis general***

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del callao, 2023.

$p \leq 0.05$

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del callao, 2023.

$p \neq 0.05$

**Tabla 21**

*Correlación Rho de Spearman entre la variable gestión administrativa y la variable coaching educativo*

Coeficiente	Variables		Gestión administrativa	Coaching educativo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

A partir de lo observado en la tabla 21, se visualiza una correlación significativa positiva moderada con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.535\*\* entre la gestión administrativa y el coaching educativo en los directivo del Callao, 2023. Además, se obtuvo un

p-valor ( $p = 0.000$ ) menor que  $p < 0.05$  ; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna señalando de esta manera que existe relación entre la variable gestión administrativa y coaching educativo.

### ***Hipótesis específicas***

#### ***Hipótesis específica 1***

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la planeación y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del callao, 2023.

$$p \leq 0.05$$

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la planeación y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del callao, 2023.

$$p \neq 0.05$$

**Tabla 22**

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión planeación y el coaching educativo.*

Coeficiente	Variables		Planeación	Coaching educativo
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,338**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	,338**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

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

De los resultados obtenidos en la tabla 22, se evidenció un nivel positivo en grado bajo de correlación y un Rho de Spearman = 0.338\*\* entre la dimensión planeación y la variable coaching educativo de los directivos de las instituciones educativas públicas del Callao. Asimismo, se encontró un p-valor ( $p = 0.002$ ) por debajo del p-valor asumido ( $p < 0.05$ ); por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y por consiguiente se aceptó la hipótesis alterna demostrando la existencia de una correlación entre la planeación y el coaching educativo.

### ***Hipótesis específica 2***

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la organización y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

$$p \leq 0.05$$

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión organización y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

$$p \neq 0.05$$

**Tabla 23**

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión organización y el coaching educativo*

Coeficiente	Variables		Organización	Coaching educativo
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,377**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	,377**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

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

De los resultados obtenidos en la tabla 23, se evidenció una correlación positiva baja y un Rho de Spearman = 0.377\*\* entre la dimensión organización y la variable coaching educativo de

los directivos de las instituciones educativas públicas del Callao. Asimismo, se obtuvo un p-valor ( $p = 0.001$ ) menor que el p-valor asumido ( $p < 0.05$ ); por ende, se rechazó la hipótesis nula y se procedió a aceptar la hipótesis alterna demostrando que entre la organización y el coaching educativo existe una correlación.

### ***Hipótesis específica 3***

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión dirección y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

$$p \leq 0.05$$

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión dirección y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

$$p \neq 0.05$$

**Tabla 24**

*Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión dirección y el coaching educativo*

Coeficiente	Variables	Dirección	Coaching educativo
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	,544**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

De los resultados obtenidos en la tabla 24, se constata una correlación en nivel positiva baja y una correlación Rho de Spearman = 0.544\*\* entre la dimensión dirección y el coaching educativo de los directivos de las instituciones educativas públicas del Callao. Asimismo, con



un p-valor ( $p = 0.000$ ) menor que el p-valor asumido ( $p < 0.05$ ), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna demostrando de este modo la existencia de una correlación entre la dirección y el coaching educativo.

#### ***Hipótesis específica 4***

$H_0$ : No existe relación entre la dimensión control y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

$p \leq 0.05$

$H_1$ : Existe relación entre la dimensión control y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

$p \neq 0.05$

**Tabla 25**

*Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión control y el coaching educativo*

Coeficiente	Variables		Control	Coaching educativo
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Coaching educativo	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

De los resultados obtenidos en la tabla 25, se puede señalar que se evidenció una correlación positiva baja con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.510\*\* entre la dimensión control y el coaching educativo de los directivos de las instituciones educativas públicas del Callao. Asimismo, se encontró un p-valor ( $p = 0.000$ ) que resultó menor que el p-valor asumido ( $p < 0.05$ ); en tal sentido, se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna demostrando que entre el control y el coaching educativo existe una correlación.

### **4.1.3. Discusión**

El estudio se llevó a cabo con el fin de determinar si la gestión administrativa de los directivos del callao se relaciona con los niveles de coaching educativo que estos poseían. Como consecuencia de los hallazgos cuantitativos obtenidos se evidenció que la mayoría de los directivos educativos posee un nivel de gestión administrativa alto, además respecto a cada una de las dimensiones de esta variable (planeación , organización , dirección y control ) se evidenció que los directivos se encuentran en su mayoría en un nivel alto.

Así pues, en relación a la gestión administrativa, el 97.5% de los directores educativos se encuentran en el nivel eficiente, mientras que el 2.5% en un nivel regular. Por otro lado en cuanto al coaching educativo segunda variable de esta investigación, el 91.25 % de directores poseen un nivel alto de coaching educativo , el 8.75% medio y 0% se encuentra en un nivel bajo de coaching educativo. Para MINEDU (2020) la gestión administrativa se entiende como un grupo de tareas, responsabilidades y actividades de carácter administrativo que muchas veces son percibidas como una exigencia burocrática.

Respecto a la hipótesis general del estudio, que consistió en determinar la relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo se encontró que estas guardan una relación de tipo positiva y en un nivel moderada sustentadas en un Rho de Spearman de 0,535 y un 0,000 de significancia. El resultado encontrado guarda relación con el estudio realizado por Sánchez (2020) quien demostró que el coaching favorece los roles gerenciales de los directivos de la UNDAC con un  $\chi^2 = 6,677 > 5,9915$  .

Por otro lado se vincula con lo mencionado por Anhelía et al. (2021) quienes afirmaron que la calidad, las habilidades, los conocimientos , el entusiasmo, la iniciativa y la satisfacción que poseen los directivos de alguna organización son fundamentales dentro de la misma y tienen una repercusión en la productividad. Así también, los autores demostraron

con un coeficiente Rho de Spearman de 0,361 y un valor de 0,001 de significancia que existe relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los directivos.

De ahí que realizar una gestión administrativa eficiente así como planear objetivos de manera oportuna, organizar planes de acciones, dirigir de manera adecuada y controlar en qué medida lo planeado se está desarrollando resulta fundamental para el fortalecimiento del coaching educativo; pues aumenta el sentido de conciencia del director en cuanto a su labor directiva, su creencia en sí mismo y su responsabilidad en la labor encomendada. Lo señalado líneas anteriores se vincula con lo precisado por el MINEDU (2020) al exponer que los directores de los colegios estatales juegan un papel crucial en la gestión escolar pues son los que lideran el cumplimiento oportuno de los compromisos de gestión que buscan garantizar el servicio educativo.

En definitiva, desarrollar una buena gestión administrativa da cuenta de la calidad del líder y de la fortaleza que este tiene respecto al compromiso con su labor, confianza en sí mismo y su autoexigencia, características del coaching educativo. En esa misma línea, Sánchez (2020) dio cuenta que la mayoría de organizaciones deben proyectarse a considerar dentro de sus estructuras el coaching con el fin de generar un impacto en la adaptación al cambio, así como la mejora en la administración de tiempo, relaciones y mayor productividad.

Con respecto a estos hallazgos, Abril (2020) sostiene que el coaching educativo genera cambios positivos en las organizaciones al fin de alcanzar sus fines pues otorga a la persona la capacidad de comprometerse, planificar acciones con el propósito de mejorar el ambiente a la vez se genera responsabilidad y confianza. Por otro lado, Velarde (2022) preciso que el coaching busca direccionar los esfuerzos con el fin de beneficiar a la institución. Dicho de otra manera, se ha convertido en un instrumento necesario dentro de la institución educativa que no debe faltar (Sánchez, 2019). Así pues, como mencionaron Mamami y Quispe (2023) los procedimientos de coaching dentro de las instituciones fortalecen la gestión administrativa

dado que permite dar solución idónea a los requerimientos, así como impulsar los recursos humanos, económicos y técnicos.

Respecto a la primera de las hipótesis específica planteada la cual consistía en determinar la relación entre la dimensión planeación y el coaching educativo se evidenció la existencia de una relación positiva en grado baja manifestados con un coeficiente Rho de Spearman de 0,338 , así como un 0,002 respecto a la significancia . Es importante por ende que los directores desarrollen una buena planeación de sus acciones a desarrollar dentro de su gestión pues le permitirá fijar que es lo que debe hacer en un plazo previsto para lograr los objetivos institucionales, anticipando sus acciones frente a alguna situación desafiante, desarrollar una buena planeación implica que el directivo tiene un compromiso con su quehacer y asume un grado de responsabilidad de las acciones que prevea.

Lo mencionado, se contrapone a los hallazgos principales de Rivas (2021) quien en su estudio determino que no existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la gestión pública de los directivos de algunos centros educativos evidenciados en un rho de Spearman de 0,178, manifestando que a pesar de no existir vinculación los directores tienen una habilidad para desarrollar de forma óptima acciones de planeación que garanticen el logro de las metas institucionales. En ese sentido Palomino (2019) recalco que la planeación estratégica resulta importante pues a partir de ella se puede observar, diagnosticar y proponer soluciones a las problemáticas presentes en la institución educativa, así como las acciones respecto a los intereses y necesidades gracias a que permite anticiparse. Desde otra perspectiva la planeación permite el establecimiento de una visión, misión y valores institucionales (Aguilar, 2020).

Respeto a esta relación, Huahuasoncco (2020) preciso que una herramienta oportuna para que los directores garanticen una buena de planeación son las hojas de ruta pues estas permiten orientar los procesos administrativos. En definitiva Carriazo et al. (2020)

corroboran lo antes expuesto al precisar que planear es decidir de manera anticipada lo que se hará, seleccionar y organizar las actividades curriculares con base a los recursos dispuestos, en ese sentido una buena planeación debe considerar el que se debe hacer, como, para que se debe hacer, con que, cuando se hará y quien lo hará, considerando que cada plan demanda que se adopten ciertos objetivos.

De tal manera, cuando un directivo no tiene claro que es lo que va a realizar y no planifica, demuestra una grave ausencia de responsabilidad en su labor así como un bajo grado de conciencia de las repercusiones que tiene la ausencia de una buena planificación, ello no quiere decir que sea esta labor exclusiva del directivo pues como se menciono debe ser ajustable por ende debe permitir que los otros miembros de la institución participen en su elaboración ; en ese sentido Diaz y Villafuerte (2022) señalaron que en el diseño de la planeación se involucra de manera activa a las personas que forman parte de la institución pues permite que estas asuman un mayor compromiso en el momento de implementar las acciones así como fortalecer la cooperación entre sus miembros.

Respecto a la segunda hipótesis específica planteada la cual consistía en determinar la existencia o no de una relación entre la dimensión organización y el coaching educativo se demostró que existe una relación positiva en un nivel baja evidenciado en un coeficiente Rho de Spearman de 0,337 así como un valor de significancia de 0,001. Los resultados encontrados, permiten inferir que cuando los directivos tienen una buena organización de sus actividades y las acciones que van a realizar en un tiempo determinado tienen a su vez un alto grado de responsabilidad y conciencia de lo que su labor implica que son características esenciales de un buen nivel de coaching educativo, en contraposición cuando los directivos tienen un buen nivel de coaching pueden mejorar su potencialidad y sus capacidades de organización.

En concordancia a estos resultados, Godoy (2022) en su investigación donde encontró

que el control interno influye en la organización de manera activa demostrados en un  $\chi^2$  de 67,308 y precisando que la organización tiene el fin de identificar y clasificar cuales son las labores necesarias para alcanzar los objetivos de manera oportuna. En ese sentido este proceso debe ser pertinente y realista. Riffo (2019) señalo que el director debe establecer un diseño organizacional pertinente que tome en cuenta lo que se desea alcanzar, delegando las responsabilidades de las actividades, los recursos y materiales con los que se contara para cada una de las acciones. Esta distribución de tareas y organización de las mismas, así como de los recursos pertinentes implica de parte del directivo un sentido de responsabilidad. Hortelano (2019) preciso que este sentido de responsabilidad le brinda al directivo un grado de autonomía y a su vez la capacidad de reconocer en cada uno de los miembros de su institución sus debilidades, así como sus virtudes para el logro de sus objetivos.

Respecto a la tercera hipótesis que consistía en establecer la relación entre la dimensión dirección y el coaching educativo se evidencio la existencia de una correlación positiva y nivel moderado entre ambas variables sustentados en un Rho de Spearman igual a 0.544 y un 0,000 de grados de significancia. Lo que se sustenta en la investigación realizada por Ulloa (2019) quien determino que existe una correlación positiva de nivel moderada entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional evidenciado en un Rho de Spearman  $r = 0,543$  y un valor de 0,000 de significancia, señalando además que el coaching educativo le permite al directivo mediar en aquellas situaciones que generen conflicto.

Del mismo modo, la labor directiva resulta ser una pieza fundamental en la gestión administrativa, el buen directivo tiene que aprender a gestionar de manera oportuna y accionar considerando el desarrollo de habilidades blandas. Al respecto Huamán (2021) en su estudio realizado a directivos de Ancash encontró que existe relación positiva y directa entre la gestión administrativa y las habilidades blandas de los directivos corroborados en un nivel de correlación Rho de Spearman de 0,665 , el mismo autor puso de manifiesto que para mejorar

la gestión administrativa los directivos tienen que ser capaces de comunicarse de manera eficiente estableciendo habilidades de convivencia sana que permitan solucionar problemas y alcanzar metas.

De lo señalado, si bien es cierto que el directivo posea ciertas habilidades es indispensable también lo es el estilo de liderazgo que este tenga para lograr una buena comunicación en ese sentido, López (2022) en un estudio realizado encontró que el liderazgo directivo guarda relación con la gestión administrativa con un coeficiente de Tau B Kendall de 0,275 en un nivel baja, asimismo señaló que la forma en la que el directivo opera es sumamente importante pues puede perjudicar la gestión administrativa. De lo expuesto, resulta importante indicar que el directivo debe poseer ciertas habilidades interpersonales importantes, sin las cuales no podría desenvolverse oportunamente.

La información antes señala es respaldada por , Faginon (2021) quien señaló que algunas habilidades importantes que debe tener un buen directivo son : la comunicación, la asertividad, no menos importante el trabajo en equipo, la motivación y dar solución a los conflictos. Es así que el directivo debe cuidar el buen trato hacia los miembros de su organización, tal como lo precisó Riffo (2019) en su trabajo al señalar que el directivo debe atender el buen trato hacia los demás miembros de su organización y evitar que estén se sientan desatendidas y que ello repercuta en su desempeño. Por lo mencionado anteriormente resulta indispensable que tener estas habilidades fortalece el nivel de coaching educativo.

En alusión a lo antes señalado, Bou (2013) manifestó que uno de los aspectos que el coaching considera es la forma como el directivo opera en situaciones conflictivas entre los miembros de la institución educativa, además Figueiras (2021) preciso que el coaching es sumamente importante pues ofrece al directivo la posibilidad de mejorar su desarrollo personal y aumentar su capacidad de liderazgo. En esa misma línea, Bravo (2017) preciso que este permite que la persona se sienta bien consigo misma y se concentre en lo que desea hacer.

Urgilés et al. (2019) señalo que el coaching le permite al directivo aprender a gestionar herramientas de manera oportuna para tomar mejores decisiones.

Finalmente, respecto a la cuarta y última hipótesis que consistía en establecer cual es la relación entre la dimensión control y el coaching educativo, se encontró que ambas variables guardan una relación moderada positiva al evidenciarse un Rho de Spearman de 0,510 y un nivel 0,000 de significancia. Ello permite explicar la labor titánica del líder educativo y de su capacidad para tomar decisiones prudentes para beneficio de los miembros de su organización y en caso de ser necesario realizar cambios a lo planteado inicialmente, en ese sentido el líder esta capacidades de controlar le da al directivo cierta autonomía en su gestión . Así pues, lo mencionado se sustenta en lo encontrado por Acuña y Bolívar (2019) quienes demostraron una correlación de Pearson de 0,353 entre el liderazgo y modelos de gestión, haciendo hincapié de que una de las labores del directivo es verificar en qué medida se están cumpliendo los objetivos para poder realizar de manera permitente los ajustes necesarios y reorientar la gestión.

Por otro lado, Berrospi (2021) aseguro que el fin del control es el aseguramiento de que los resultados se puedan ajustar a los objetivos esperados. De tal manera el coaching resulta sumamente importante en este proceso de control pues como preciso Urgilés at al. (2019) le permite al líder aprender a gestionar mejor sus herramientas internas para tomar mejores decisiones. Finalmente, Bravo (2017) hizo hincapié al señalar que cuando gracias al coaching la persona se puede centrar en lo que dese lograr.

Los datos y análisis aquí presentados serán útiles para los directivos escolare ya que permitirá a estos entender mejor la importancia de su gestión administrativa y como su desarrollo eficaz dentro de su organización permite mejorar la confianza en sí mismos, tomar consciencia de sus recursos, habilidades y responsabilidad en sus acciones.



## CONCLUSIONES

**Primera:** De acuerdo al objetivo general planteado, los resultados y el análisis demostraron que existe una relación positiva y directa en un nivel moderado entre las variables gestión administrativa y coaching educativo en los directivos de las Instituciones educativas públicas del Callao 2023, por tanto, se puede afirmar que una buena gestión administrativa fortalece el nivel de coaching educativo en los directivos.

**Segunda:** En alusión al primer objetivo específico que pretendía establecer la relación entre la planeación y el coaching educativo, se evidenció que existe una relación positiva y directa en un nivel baja en los directivos de las Instituciones educativas públicas del Callao, 2023, por tanto, se puede afirmar que una buena planeación fortalece el nivel de coaching, ello implica que si el directivo planifica adecuadamente las acciones a realizar su nivel de conciencia en la importancia de su labor aumenta.

**Tercera:** De acuerdo al segundo objetivo específico que pretendía establecer la relación entre la organización y el coaching educativo, se verifico que existe una relación positiva y directa en un nivel baja en los directivos de las Instituciones educativas públicas del Callao, 2023; por tanto, se puede afirmar que una buena organización fortalece el nivel de coaching educativo en el directivo. Ello implica que si los directivos organizan de manera detallada y exhaustiva las acciones a realizar según prioridad y los recursos con los que se cuenta para cada una de ellas mejora su nivel de responsabilidad en su desempeño directivo.

**Cuarta:** En alusión al tercer objetivo específico que consistió en establecer la relación entre la dirección y el coaching educativo se constató que existe una relación positiva y directa en un nivel moderado en los directivos de las Instituciones educativas públicas del Callao, 2023; por tanto, se puede afirmar que una buena dirección fortalece el nivel de coaching educativo en el directivo. Lo mencionado implica que tener un buen liderazgo organizacional y el manejo de habilidades directivas apropiadas son importantes para aumentar el nivel de

autocreencia en sí mismo y de las destrezas que posee.

**Quinta:** Respecto al cuarto objetivo específico, que pretendió establecer la relación entre el control y el coaching educativo se demostró que existe una relación positiva y directa en un nivel moderado en los directivos de las Instituciones educativas públicas del Callao, 2023; por tanto, se puede afirmar que una buena gestión administrativa fortalece el nivel de coaching educativo en el directivo. Ello quiere decir que si el directivo ejerce un buen control de las actividades en el tiempo previsto y realiza los reajustes pertinentes fortalecerá su nivel de responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.

## RECOMENDACIONES

Luego de la obtención de los resultados obtenidos se puede precisar algunas recomendaciones.

**Primera :** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas públicas del Callao fortalecer los aspectos de planeación, organización, dirección y control de su gestión administrativa mediante un cuadro de balance de gestión por periodo que permita vislumbrar como se está desarrollando en cada uno de estos aspectos y plantear mejorar a partir de un programa de coaching educativo que le permita al directivo tomar conciencia de su labor directiva, autocreencia respecto a lo que es capaz de hacer rompiendo esas creencias que lo limitan y responsabilidad consigo mismo y su gestión , identificando sus fortalezas y habilidades, identificando las herramientas internas que posee para solucionar problemas y realizando un cambio interno de sí mismo.

**Segunda:** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas públicas del Callao establecer mecanismos para mejorar la planeación de sus actividades tales como hojas de ruta, planificadores quincenales, mensuales o bimestrales en línea para poder realizar reajustes oportunos y fortalecer su sentido de conciencia sobre sí mismo y lo que es capaz de hacer o aquello que pueda limitarlo en la realización de cada una de las actividades que es una de las bases del coaching educativo.

**Tercera :** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas públicas del Callao mejorar su organización de actividades y recursos con los que cuenta la institución elaborando previamente un balance de los recursos con los que cuenta la institución, analizando las fortalezas de su recurso humano para poder delegar funciones adecuadas e incentivando sus buenas prácticas y de esta manera incrementar su sentido de responsabilidad entendiendo que es quien asume las consecuencias de los resultados que se obtengan en su gestión, sustentados desde el coaching educativo.

**Cuarta :** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas públicas del Callao mejorar su dirección con los miembros de su institución educativa, ello implica fortalecer sus habilidades blandas como la comunicación, la negociación, la escucha, el trabajo el equipo, y de liderazgo compartido de esta manera incrementar su sentido de autocreencia en sí mismo, su autoestima, valor y la confianza en lo que es capaz de lograr como líder educativo , siendo esta una de las dimensiones que aborda el coaching educativo.

**Quinta :** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas públicas del Callao mejorar el control de las actividades planeadas y de sus miembros de su organización , ello puede ser mediante listas de cotejo de desarrollo de actividades y cumplimiento efectivo, cartas de felicitaciones y la técnica de semáforo online que permita identificar en qué punto se encuentran de lograr el objetivo y de esta manera fortalecer en el directivo su nivel de autonomía , liderazgo y confianza pilares del coaching educativo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, Z.E. (2021). *Coaching educativo como estrategia pedagógica para fortalecer el clima laboral en una institución de Guayas 2020* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78624/Abril\\_AZE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78624/Abril_AZE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alabau, I. (2019, 29 de octubre). *La rueda de la vida: qué es y para qué sirve*. *Psicología - online*. <https://www.psicologia-online.com/la-rueda-de-la-vida-que-es-y-para-que-sirve-4761.html>
- Altopiedi, M. y Burgos, A. (2020). El papel del coach en la formación de directivos: análisis de un programa específico. *Educar* 2020, 56 (1), 183-199 <https://educar.uab.cat/article/view/v56-n1-altopiedi-burgos/1055-pdf-es>
- Aguilar, L.M. y López, F. (2020). La importancia de la gestión escolar en el ámbito pedagógico en una primaria pública del estado de México. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 12. <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/12/importancia-gestion-escolar.html>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P. y Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1),e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Anglas, F. C., Soto, L. C., Garay, L. E., Francia, V. R., Davalos, A. B. y Melgarejo, M. Á. (2021). Gestión administrativa en el sector educativo público: limitaciones y retos en el contexto del teletrabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9158-9180. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.980](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.980)
- Anzola, S. (2002) *Administración de pequeñas empresas*. México: Mc Graw Hill.
- Arias, J.L. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1.ª ed.). Enfoques consulting EIRL.
- Barrera, D.V. (2016). *El impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de las personas que ocupan cargos de liderazgo en las organizaciones ecuatorianas, una mirada desde los directores del área de talento humano*. Quito, 2016 [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. Repositorio Institucional UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4995>

- Bravo, G. H. (2017). El Gerente Coach en las Organizaciones. *InnovaG*, (3), 67-72.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/19746>
- Bécart, A., y Ramírez Garrido, J. D. (2016). Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. *Plumilla Educativa*, 18(2), pp. 344–362.  
<https://doi.org/10.30554/plumillaedu.18.1973.2016>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom.  
<http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bermúdez, J. y Bàez, E. (2015). *Implementación de una estrategia de coaching educativo para el mejoramiento de competencias de liderazgo en docentes y directivos del colegio La Paz CED* [tesis de maestría, Universidad de la Sabana]. Repositorio Institucional UNISABANA.  
<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/17890?show=full>
- Bernal, C. (2007) *Introducción a la administración de las organizaciones. Enfoque globaleintegral*. 1era edición .México: Pearson Educación.
- Bernárdez-Gómez, A. y Belmonte, M. L. (2020). Coaching educativo, una aproximación a sus ejes conceptuales. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/cccss/2020/11/coaching-educativo.html>
- Berrospi, S. (2021). *Gestión administrativa y clima organizacional en la Ugel de Coronel Portillo, distrito Yarinacocha, 2020* [tesis de Doctorado, Universidad AlasPeruanas].Repositorio Institucional UAP.  
[https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5607/Gesti%C3%B3n%20administrativa\\_Clima%20organizacional\\_Yarinacocha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5607/Gesti%C3%B3n%20administrativa_Clima%20organizacional_Yarinacocha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cardón, A. (2005) *Coaching de Equipo*. Barcelona: Gestión 2000.
- Carranza-Villón, M. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes. *Investigación Valdizana*, 14(2), 112–117.  
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/598/647>
- Carriazo, C., Pérez, M. y Gaviria, K.(2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3), 87–95.

<https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/html/>

Castelló, C. (2020, 29 de diciembre). Sobre el coaching humanista. Licarh.

<https://www.licarh.com/novedades/sobre-el-coaching-humanista/>

Castro, C. (2016, 3 de abril). *Coaching grupal, una metodología para potenciartalento*. Rrhdigital.

<http://www.rrhdigital.com/secciones/coaching/116627/Coachinggrupal-una-metodologia-para-potenciar-talento->

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recurso humano: el capital humano de las organizaciones* (Décima edición). Mc Graw- Hill Interamericana.

Chulvi, V., González-Cruz, C., y Mulet, E. (2015). Influencia de perfiles de personalidad lógicos y no estructurados en la elaboración de diseños creativos. *Anales de Psicología*, 31(3),1062-

1068. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.31.3.145881>

Davila, O.M. (2021). El liderazgo pedagógico del director en las instituciones educativas peruanas: Una revisión de la producción científica. *UCV-SCIENTIA*, 13(2), 71- 90. <https://doi.org/10.18050/RevUcv-Scientia.v13n2a6>

Díaz, A., y Villafuerte, C. A. (2022). Planeamiento Estratégico de la Educación. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 13(2), 161–171. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.681>

Donoso-Díaz, S. y Benavides-Moreno, N. (2018). Prácticas de gestión de los equipos directivos de escuelas públicas chilenas. *Revista Brasileira de Educação*, 23, 1- 28. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230013>

EEC. (2022, 25 de abril). *Proceso de coaching. Qué es y cómo se desarrolla*. ESCUELAEUROPEA DE COACHING

<https://www.escuelacoaching.com/blog-coaching/proceso-de-coaching-que-es-y-como-se-desarrolla->

[/#:~:text=Una%20sesi%C3%B3n%20de%20coaching%20es,aumentar%20la%20conciencia%20del%20cliente.](https://www.escuelacoaching.com/blog-coaching/proceso-de-coaching-que-es-y-como-se-desarrolla-/#:~:text=Una%20sesi%C3%B3n%20de%20coaching%20es,aumentar%20la%20conciencia%20del%20cliente.)

Faginson, K. (2021). *Habilidades directivas y su incidencia en la gestión administrativa del director Distrital 09D03 Educación en la zona 8- Ecuador 2020*. [Tesis de

maestría, Universidad Estatal de Milabro]. Repositorio Institucional unemi.  
<https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5896>

- Figuerias, S. (2021, 25 de junio). *¿Qué es el coaching?*. CEUPE.  
<https://www.ceupe.mx/blog/que-es-el-coaching.html>
- Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1)  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- García, M.M. (2020). *Coaching educativo en la práctica pedagógica en docentes de la RED4 Palca, UGEL Tarma-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40434/GARCIA\\_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40434/GARCIA_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Godoy, Y. (2022). *La influencia del control interno en la gestión administrativa según la percepción del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Huánuco-2019* [tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional unheval.  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7696/PMGP00092G56.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, W., Gonzales, E. y Rosales, R. (2015). *Metodología de la Investigación*. Universidad María Auxiliadora.  
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/96/LIBRO%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20-%20REPOSITORIO%20DIGITAL%20UMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6.ª ed.)*. McGraw.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, A. (1998). *Notas sobre Psicometría*. Universidad de Colombia
- Hortelano, S. (2019). *El coaching educativo orientado a mejorar la practica docente* [tesis de maestría, Universidad Zaragoza]. Repositorio Institucional unizar.  
<https://zaguan.unizar.es/record/84959/files/TAZ-TFG-2019-3553.pdf?version=1>



- Huahuasoncco, D. (2020). *Liderazgo y Gestión Administrativa de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas dentro del Ámbito de la Unidad Ejecutora 315 de Anta- Cusco, 2019* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE.  
[https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4765/Dionidas%20H UAHUASONCCO%20PONCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4765/Dionidas%20H%20UAHUASONCCO%20PONCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huamán, E. (2021). *Gestión administrativa y habilidades blandas de los directivos de las instituciones educativas de la Ugel Corongo, 2020* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73325>
- ICF.(s.f). *Definición del coaching según ICF*. ICF Spain Charter Chapter. Consultado el 15 de Febrero de 2023. [https://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicion-coaching- icf-espana](https://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicion-coaching-icf-espana)
- Inca, M. (2022). Programa de Coaching Académico para fortalecer Habilidades Directivas en instituciones del Distrito 09D02 Guayaquil- Ecuador, 2021. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80697/Inca %c3 %81MGDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80697/Inca_%c3%81MGDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jáuregui, M., Lobos, P.J. y Nahui, L.P. (2020). Mejora de la gestión administrativa en las IIEE del ámbito rural de la provincia de Pisco mediante la conectividad a internet [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional usil.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/90c5bfdf-57b8-4210-886f-664349bb4a6e/content>
- Launer, V. (2010) *coaching un camino hacia nuestros éxitos*. 3ª ed. Madrid: Pirámide.
- Launer, V. (2014) *coaching un camino hacia nuestros éxitos*. 6ª ed. Madrid: Pirámide.
- Lopez, Z.R. (2022). *Liderazgo directivo y gestion administrativa en la institución educativa integrada Santa Teresa, Tarma*. [tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú] . Repositorio Institucional uncp.  
[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8005/T010\\_45528161\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8005/T010_45528161_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Magallanes, H.(2007) Manual de Gestión Educativa (pedagógica, Institucional y

administrativa. I edición. Perú : M&CH.

Malqui, O. (2018). *Coaching educativo y el pensamiento sistémico en estudiantes de informática en el instituto de la asociación de exportadores, Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional usmp.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4367/malqui\\_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4367/malqui_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mamani, N.M. y Quispe, F.E. (2023). *Coaching y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Llaylla- Satipo, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional upla.

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5341>

Mancía, M.I., ROSALES, V.E., RUÍZ, I.A., Santamaría, R.L. y Clelian, N. (2018). *Factores que influyen en la gestión administrativa de los centros escolares: Anselma Sánchez de Mancía, Centro Escolar Unión Centroamericana e Instituto Nacional de el Congo en el Municipio de el Congo, departamento de Santa Ana, en el período de febrero a julio de 2018*. [tesis de licenciatura, Universidad de el Salvador].

Repositorio

Institucional

UES.

<https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/21756/1/FACTORES%20QUE%20INFLUYEN%20EN%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20DE%20LOS%20CENTROS%20ESCOLARES.pdf>

Marion, A. (2017). *Manual de coaching: guía práctico de formação profissional*. São Paulo: Atlas.

<https://www.rrhhdigital.com/secciones/coaching/116627/Coachinggrupal-una-metodologia-para-potenciar-talento->

Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86.

<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>

Mendenhall, W., Beaver, R., & Beaver, B. (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística* (13.<sup>a</sup>ed.). Cengage Learning.

<https://www.fcfm.buap.mx/jzacarias/cursos/estad2/libros/book5e2.pdf>

Mendoza-Fernandez , V. M., y Moreira-Chóez , J. S. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria*, 6(3), 608-620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>

Ministerio de Educación. (2018). *Reporte de Evaluación en Cifras de la Evaluación del Desempeño en cargos directivos de IE, 2018. educación básica grupos I, II y III.*

<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11634142602Evaluaci%C3%B3n-en-cifras-EDDIR-IE-EB-Grupos-I-II-III-2018-2019.pdf>

Ministerio de Educación (2021). *Gestión Administrativa: análisis sobre las condiciones que inciden en la carga administrativa de las y los directoras/es de las instituciones educativas públicas.* Lima: Repositorio MINEDU. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7892>

Miranda, S. (2016) .La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589. <https://www.redalyc.org/journal/4981/498155462028/>

Montiel, G.L. y Bracho, K.J. (2018). Liderazgo directivo y la gestión administrativa en los gerentes de las escuelas básicas. *Conocimiento, investigación , educación*, 1(5),1-16.

<https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/cie/article/view/1752>

Montoya-Camelo, A. (2021). La Gestión Escolar y su Relación con el Liderazgo para el Aprendizaje desde la Percepción del Director. *Perspectivas*, 6(2), 92-98.

<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/3259/3602>

Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665-681 [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2613](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613)

Murieta, P.A. (2020). *Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Provincia de Rodríguez de Mendoza, Perú, 2019* [tesis de maestría, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de

Amazonas]. Repositorio Institucional UNTRM.

<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2500/Murrieta%20Villegas%20Paola%20Antonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, E.. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa- cualitativa y redacción de la Tesis*. (5.<sup>a</sup> ed.) Ediciones de la U. <https://universoabierto.org/2021/03/30/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis/>

Oliva, N. (2020). *La formación continua de los directores escolares. Análisis de un Programa basado en la reflexión sobre la práctica y coaching*. [tesis de doctorado, Universidad de Sevilla]. Repositorio Institucional US. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/97275/Oliva%20Rodr%c3%adguez%2c%20Nieves.%20Tesis%20acceso%20abierto.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Oré, J.E. (2018). *Liderazgo directivo y la gestión administrativa en la institución educativa Simón Bolívar del distrito de Chamaca, Chumbivilcas, Cusco 2017* [tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNAS <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6313/EDMorbaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacco, R. Z., y Dávila, O. M. (2022). La gestión escolar: una revisión de las investigaciones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3002-3029. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2809](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2809)

Palomino, D. (2019). *Planificación estratégica en las instituciones educativas públicas*. [tesis de segunda especialidad profesional en Investigación y Gestión Educativa, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Institucional Untumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1572/PALOMINO%20MATIAS%2c%20DANIEL%20MARTIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peralta, M.E., Horna, E. Horna, E. y Heredia, F.(2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación* , 47 (1), 663-675. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>

- Ponce, N. y Quispe, F. (2023). *Coaching y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Llaylla- Satipo, 2021* [tesis de grado, Universidad Privada los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5341>
- Posgrados Pedagogia UP. (2023, 2 de agosto). ¿Que caracteriza a una excelente administracion escolar?.Universidad Panamericana. <https://blog.up.edu.mx/posgrados-pedagogia/que-caracteriza-a-una-excelente-administracion-escolar>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4(Ed. Esp.), 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Rivas, R.G. (2021). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°06-Lima. *Revista Journal*, 8 (1), 37-49. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/150/342>
- Rodriguez-Barrero, M., Mogollón-Barela, M., y Cortés-Bonilla, A. (2020). Coaching elcoaching como herramienta de gestión en empresas del sector financiero. *RevistaSinergia*, 1(7),86-110. <http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/94>
- Rogers, C. (1972). *Psicoterapia centrada en el cliente*. Paidós.
- Román, J. y Fernández, M. (2008). *Liderazgo y coaching*. I Ed. United States: Libros en red.
- Ruiz, V.V. (2019). *El liderazgo directivo y la gestion administrativa de las instituciones educativas del nivel inicial, RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima, 2019*. [Tesis de maestria, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional unmsm. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16626/Ruiz\\_cv.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16626/Ruiz_cv.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Salomón, A. K. (2018). Coaching: una pseudopsicología de la posmodernidad. *Avances En Psicología*, 26(1), 23–32.

<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2018.v26n2.1124>

- Sampaollessi, L. (2021, 1 de noviembre). *Todo lo que debes saber sobre sobre la gestión administrativa en los colegios*. Aulica. <https://aulica.com.ar/gestion-administrativa-en-colegios/>
- Sarmiento, M. y Rosales, T. (2018) .Carácter del Coaching Ontológico. *Editorial universidad santo Domingo de Guzmán*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/119>
- Sánchez, M. B. (2019). *El coaching educativo y el liderazgo distribuido en la institución educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo 2019*. [tesis de maestría, Universidad CesarVallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37669/sanchez\\_1lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37669/sanchez_1lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez-Muñiz, J. C., y Pinargote-Macías, E. I. (2020). Modelos de gestión de la calidad para organizaciones educativas: Artículo de investigación. *Revista científica multidisciplinaria arbitrada Vachasun*, 4(7), 177–191. <https://doi.org/10.46296/yc.v4i7.0041>
- Sánchez. E. (22, 7 de abril). *La rueda de la vida, una tecnic para evolucionar*. La mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/la-rueda-de-la-vida-una-tecnica-para-evolucionar/>
- Sánchez, M. (2022). *Gestion administrativa y planificacon estratégica en una institución educativa industrial de Andahuaylas-Apurimac, 2022* [tesis de maestría, Universidad CesarVallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99123/Sanchez\\_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99123/Sanchez_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, V. (2020). *El coaching y los roles gerenciales de los directivos de la UNDAC-Año 2019* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion]. Repositorio Institucional undac [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2440/1/T026\\_42530802\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2440/1/T026_42530802_T.pdf)
- Sans, M. (2012). ¿Qué es el coaching? Sus orígenes, definición, distintas metodologías y principios básicos de actuación de un coach. *3Ciencias*,1(3), 1-11. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2012/06/3.Que-es-Coaching.pdf>

- Silva, G. (2019). *Planeamiento estratégico y la gestión administrativa de la Unidad de Nivelación y Admisión, “Universidad Nacional de Chimborazo”, ciudad de Riobamba- “Ecuador”*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional unmsm. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10668/Silva\\_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10668/Silva_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Solórzano, D. (2017). *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL06* [tesis de maestría, Universidad CesarVallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8320/Solorzano\\_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8320/Solorzano_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Soto, N., Morillo, S., Calderón-Hernández, G. y Betancur, H. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30 (77), 123- 136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Sucasaire, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación: Presentación e interpretación de los resultados*. (1.<sup>a</sup> ed.). Sucasaire Pilco Jorge. <https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2241/3/Estad%3%adstica%20de%20scriptiva%20para%20trabajos%20de%20investigaci%3%b3n.pdf>
- Tarrillo , E. A., Graus, L. E., Vela, L., León, C. G., Merino, I., y Panche, O. B. (2021). Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas en el norte del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 4143-4159. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.611](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.611)
- Tomalà, F.F. (2017). *La Gestión administrativa del gerente educativo y propuesta dereingeniería de proceso administrativo en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de Octubre, cantón Samborondón, provincia del Guayas* [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5848/1/T2418-MGE-Tomala-La%20gestion.pdf>
- Torres, C. (2020). *El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la Ugel 02* [tesis de maestría, Pontificia Universidad

- Catolica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17112/TORRES\\_D%c3%8dAZ\\_CINTHIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17112/TORRES_D%c3%8dAZ_CINTHIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ubillus, J. P. (2022). *Modelo de evaluación de desempeño 360° como herramienta para mejorar la calidad de servicio en el área de promoción y marketing de la Universidad Señor de Sipán 2019* [tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9265/Ubillus%20Agurto%20Jimmy%20Percy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ulloa, S. (2019). *Coaching educativo y liderazgo transformacional en la institución educativa N°80008 “Republica Argentina” -Trujillo 2019* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37677>
- Urgilés, S., Erazo, J. y Narváez, C. (2019). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(1)  
<https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/463>
- Valerio, C. C.(2020). Coaching en el hábitat universitario. *Prospectivas: Revista Científica de la Universidad de Belgrano*, 3(1), 200-215.  
<https://revistas.ub.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/95/95>
- Vargas, J. (2019). *Liderazgo directivo y gestión escolar en la Institución Educativa N°32466Matacancha-2019* [tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional UNHEVAL.  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5800>
- Velarde, N . V. (2021). El coaching como herramienta estratégica para la gestión pública en la región del Cusco. *Revista científica*, 1 (3), 13-28  
<https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.19>
- Villa, J. P y Caperán, J. (2010). *Manual de coaching: como mejorar el rendimiento de las personas (todo lo que das a otros te lo está dando a ti mismo)*. Barcelona: Profit
- Villena, K.V. (2020). *Aplicación de las bases del coaching estratégico para mejorar*



- el clima Institucional I.E. N° 41026 “ María Murillo de Bernal” Nivel primario Arequipa 2018* [tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8592/Villena\\_Fernandez.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8592/Villena_Fernandez.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- VV.AA., V. (2015). El Director no puede planificar solo. *Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (107), 14–17. <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/5247>
- Whitmore, j. (2010) *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas: los principios y la práctica del coaching y de liderazgo por el cofundador y principal experto en la materia*. Madrid: Paidós.
- Wisker, K., Exley. M. y Ridley P. (2012) *Trabajando individualmente con cada estudiante. Tutoría personalizada, coaching, mentoría y supervisión en educación superior*. Madrid España: Ed Narcea S.A.
- Yarza, M . R. (2020). El coaching educativo: herramienta didáctica para desarrollar emprendimientos en el aula. *Revista arbitrada del CIEG*, (48), 152-167. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/06/Ed.48152-167-Yarza-Maria.pdf>
- Yuste, F. (2014) *Herramientas de coaching ejecutivo*. Ed. España: Desclée
- Zaga, F., Zaga, F. y Salcedo, M. (2015) *Estudios sobre gestión administrativa y desempeño docente*. Perú.
- Zapata, G. (2018). Modelo de gestión organizacional basado en la teoría del Kaizen para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 10828 Chiclayo [tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34521>
- Zegarra, Y.P. (2023). *Coaching educativo en el desarrollo profesional docente de dos instituciones educativas públicas, Cusco, 2022* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106838/Zegarra\\_AYP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106838/Zegarra_AYP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Zegarra, R.J. y Velázquez, M.E. (2016). El coaching: una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula. *Páginas de Educación*, 9(2), 156-183. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v9n2/v9n2a06.pdfm>

## ANEXOS

## Anexo 1 : Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Metodología	Población	Técnicas e instrumentos
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023</p>	<p><b>Gestión administrativa</b></p>	<p><b>Planeación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fija los objetivos y metas</li> <li>• Diseña acciones</li> <li>• Genera la ruta a seguir</li> <li>• Predice cambios</li> <li>• Vigila los objetivos</li> </ul> <p><b>Organización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiza recursos</li> <li>• Establece las tareas</li> <li>• Define la estructura organizacional</li> <li>• Delega responsabilidades</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>La investigación es de tipo sustantiva</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Corte:</b> Transversal</p> <p><b>Alcance:</b> Correlacional</p> <p><b>Método</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>100 Directivos de las instituciones públicas del Callao, año 2023</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>80 directivos de las instituciones públicas del Callao</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Muestreo probabilístico</p>	<p>Variable 1: gestión administrativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Nombre original: Cuestionario sobre gestión administrativa</p> <p>Autora: Elena Noely Caipo Ulloa</p> <p>Lugar: Lima, 2023</p> <p>Duración: Aproximada, 45 minutos</p> <p>Administración: Individual, para marcar</p>

**Dirección**

- Liderazgo
- Supervisión de labores
- Motivación
- Comunicación efectivo
- Trabajo en equipo
- Gestión del cambio
- Manejo de conflictos
- Manejo del estrés

**Control**

- Garantiza los resultados
- Supervisa las actividades
- Seguimiento de acciones
- Apoyo en el cumplimiento de objetivos

Aplicación:  
Directivos de  
las  
Instituciones  
públicas de la  
Drec

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Coaching educativo	Conciencia	Variable 2:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la planeación y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la organización y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dirección y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre el control y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación que existe entre la planeación y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023</li> <li>• Establecer la relación que existe entre la organización y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023</li> <li>• Establecer la relación que existe entre la dirección y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.</li> <li>• Establecer la relación que existe entre el</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre la planeación y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.</li> <li>• Existe relación entre la organización y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.</li> <li>• Existe relación entre la dirección y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.</li> <li>• Existe relación entre el control y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.</li> </ul>	Coaching educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de sí mismo</li> <li>• Autorreflexión</li> <li>• Reconocimiento de creencias, sentimientos, y actitudes limitantes</li> <li>• Visualización de sí mismo</li> </ul>	<p>Coaching educativo</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Ficha técnica: Nombre original: Cuestionario sobre coaching educativo</p> <p>Autora: Elena Noely Caipo Ulloa</p> <p>Lugar: Lima, 2023</p> <p>Duración: aproximada 45 min</p> <p>Administración: Individual, para marcar</p> <p>Aplicación: Directivos de las instituciones públicas del Callao.</p>

#### Autocreencia

- Capacidad de logro
- Autoestima, valor y confianza
- Apertura al cambio
- Muestra Seguridad y amor así mismo
- Reconocimiento de fortalezas

el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023? control y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

### **Responsabilidad**

- Consciencia y compromiso con sus acciones
  - Toma de decisiones y respuesta
  - Libertad de decisión y autonomía
  - Demuestra Disciplina y orden
-

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Anexo 2.1 : instrumento cuestionario sobre gestión administrativa

Cuestionario sobre el la gestión administrativa

Estimado directivo:

El propósito del siguiente cuestionario es recopilar datos que nos permitirán desarrollar una investigación sobre la gestión administrativa de los directivos. Así, pues hacemos de su conocimiento que este cuestionario es anónimo, por lo que le solicitamos que la información que se brinde sea lo más sincera posible.

Agradecemos de manera anticipada su colaboración.

Sexo: M ( ) F ( )

Alternativas

Siempre = 4; Casi siempre = 3; a veces = 2; nunca = 1

N.º	Planeación	4	3	2	1
1	Planifica los objetivos que espera alcanzar en la gestión de la institución educativa que dirige.				
2	Determina las estrategias que utilizará para el logro de objetivos institucionales.				
3	Es realista con las metas que espera alcanzar en su gestión.				
4	Define oportunamente las fechas y acciones para el logro de determinados objetivos.				
5	Establece la ruta a seguir para el logro de los objetivos que se ha planteado alcanzar.				
6	Considera dentro su plan de acciones cambios o reajustes.				
7	Mantiene una continua vigilancia de los objetivos planteados que espera alcanzar en su gestión.				
8	Supervisa los objetivos que aún faltan lograr con el fin de alcanzarlos.				
N.º	Organización	4	3	2	1

9	Establece los recursos financieros necesarios para la realización de diversas actividades.				
10	Establece los recursos materiales, tecnológicos y humanos necesarios para la realización de diversas actividades.				
11	Identifica las tareas que se deben realizar para el logro de las metas establecidas.				
12	Organiza el orden de las tareas que se deben realizar para lograr los objetivos.				
13	Establece las tareas que deberán realizar las personas a su cargo.				
14	Establece una estructura organizacional funcional horizontal para generar un buen ambiente de trabajo.				
15	Realiza cambios en la estructura organizacional respondiendo a las exigencias del entorno.				
16	Delega responsabilidades a las personas a su cargo considerando sus capacidades.				
N.º	<b>Dirección</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
17	Desarrolla un liderazgo compartido que permite el logro de objetivos.				
18	Monitorea las labores de los miembros de la institución que dirige				
19	Mantiene una motivación constante con su labor directiva.				
20	Establece una comunicación efectiva entre los miembros de la organización para el cumplimiento de sus metas.				
21	Realiza trabajos en equipo que permiten mejorar las relaciones entre los miembros de la institución que dirige.				
22	Acepta el cambio de manera proactiva, asumiéndolo como una oportunidad que mejora su competitividad.				
23	Emplea estrategias de manejo de conflictos entre los miembros de la institución que dirige				
24	Maneja situaciones de estrés de manera asertiva empleando técnicas de relajación.				
N.º	<b>Control</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

<b>25</b>	Busca asegurar que los resultados que se alcanzan en su gestión respondan a los objetivos establecidos previamente.				
<b>26</b>	Garantiza el desarrollo de actividades necesarias en el cumplimiento de objetivos.				
<b>27</b>	Monitorea las actividades establecidas para el logro de objetivos.				
<b>28</b>	Supervisa si las actividades están logrando los resultados que espera.				
<b>29</b>	Realiza un seguimiento a las actividades programadas con el objeto de realizar mejoras oportunas.				
<b>30</b>	Realiza acciones correctivas dentro de los márgenes de tolerancia cuando se ha incumplido alguna tarea asignada				
<b>31</b>	Identifica el grado de apoyo que brindan los miembros de su institución para que se logre los objetivos institucionales.				
<b>32</b>	Identificas que miembros de tu institución realizan acciones para el logro de objetivos institucionales.				



## Anexo 2.2 : instrumento cuestionario sobre coaching educativo

### Cuestionario sobre coaching educativo

Estimado directivo:

El propósito del siguiente cuestionario es recopilar datos que nos permitirán desarrollar una investigación sobre el coaching educativo en los directivos. Así, pues hacemos de su conocimiento que este cuestionario es anónimo, por lo que le solicitamos que la información que se brinde sea lo más sincera posible.

Agradecemos de manera anticipada su colaboración.

Sexo: M ( ) F ( )

Alternativas

Siempre= 4; Casi siempre= 3 ; A veces = 2; Nunca = 1

N. °	Conciencia	4	3	2	1
1	Tiene conocimiento de sí mismo y de su entorno.				
2	Conoce las emociones que pueden entorpecer su labor y es capaz de manejarlas.				
3	Es capaz de conocer sus formas de actuar y sentimientos después de algún acontecimiento.				
4	Reflexiona sobre lo que siente cuando algo no salió como esperaba.				
5	Piensa en las razones que lo llevan a actuar de una manera u otra frente a algún problema.				
6	Comprende porque presenta determinados sentimientos y emociones frente a alguna situación.				
7	Identifica creencias limitantes que le impiden realizar alguna actividad planificada.				
8	Reconoce sentimientos que pueden entorpecer su labor directiva.				
9	Identifica actitudes negativas en usted que pueden afectar de manera significativa su labor.				
10	Suele visualizarse a sí mismo y reconocer sus defectos y fortalezas.				

N.º	<b>Autocreencia</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
11	Logra alcanzar sus objetivos propuestos.				
12	Se siente con la capacidad de lograr el éxito en lo que se propone.				
13	Se percibe a sí mismo como una persona capaz y con múltiples cualidades.				
14	Reconoce su valía como persona.				
15	Tiene confianza en sí mismo.				
16	Se muestra dispuesto al cambio con el fin de mejorar su profesionalización.				
17	No le teme a cambiar las formas de gestionar que tiene..				
18	Cree en sí mismo y es capaz de romper creencias que pueden limitarlo.				
19	Tiene seguridad en sí mismo y en lo que es capaz de lograr.				
20	Reconoce sus fortalezas que le permiten tener confianza en sí mismo.				
N.º	<b>Responsabilidad</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
21	Es usted consciente de las responsabilidades que tiene consigo en su labor directiva.				
22	Es consciente de que debe asumir la responsabilidad respecto a las acciones de las personas a su cargo.				
23	Esta usted comprometido con su labor directiva.				
24	Se compromete usted con los logros que espera alcanzar en su gestión.				
25	Es usted capaz de tomar decisiones oportunas frente a algún problema.				
26	Responde de manera calmada ante una situación de conflicto, observando diferentes opciones.				
27	Tiene la libertad de tomar decisiones que mejoren su gestión directiva.				

28	Ejerce liderazgo autónomo asumiendo la responsabilidad que sus acciones pueden generar.				
29	Considera ser disciplinado en su gestión				
30	Le disgusta el desorden y trata de mantener el orden en la labor que realiza.				

## Anexo 3: Validez de instrumento

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS****I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Dr. Reymundo Pujay, Gabriel	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Cuestionario sobre la gestión administrativa	Elena Noely Caipo Ulloa


**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables.					✓
<b>3. ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					✓
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					✓
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teórico científicos.					✓
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
<b>9. METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
<b>10. PERTINENCIA</b>	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 100%**

Ciudad universitaria, 12 de Julio del 2023	40256228		993928087
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto</b>	<b>Teléfono</b>

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Dr. Pedro A. Vásquez García	Doctor en Educación	Universidad Nacional Federico Villarreal	Cuestionario sobre la gestión administrativa	Elena Noely Caipo Ulloa


**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables.					X
<b>3. ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teórico científicos.					X
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
<b>9. METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
<b>10. PERTINENCIA</b>	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN : 100%**

Ciudad universitaria, 12 de Julio del 2023	08630366		991348644
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto Dr. Pedro A. Vásquez García</b>	<b>Teléfono</b>

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

**IV. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Mg. Jose Luis Solis Toscano	Magister en Gestión de la Educación	Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre la gestión administrativa	Elena Noely Caipo Ulloa

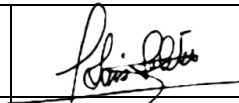
**V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables.					✓
<b>3. ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					✓
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					✓
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teórico científicos.					✓
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
<b>9. METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
<b>10. PERTINENCIA</b>	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓

**VI. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 100%**

Ciudad universitaria, 18 de Julio del 2023	20443046		990963736
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto</b>	<b>Teléfono</b>

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Dra. Betty Clara Risco Rodríguez	Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación	Directora de la Escuela de POSGRADO UNS	Cuestionario sobre la gestión administrativa	Elena Noely Caipo Ulloa


**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20 %	Regular 21- 40 %	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80 %	Excelente 81- 100 %
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables.					X
<b>3. ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teórico científicos.				X	
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
<b>9. METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
<b>10. PERTINENCIA</b>	El instrumento es, funcional para el propósito de la investigación.					X

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 94%**

Ciudad universitaria, 18 de Julio del 2023	40221623		917 398 088
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto</b>	<b>Teléfono</b>

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Dra. Isabel Deycy Capillo Lucar	Doctor en Educación	Universidad Nacional de Santa	Cuestionario sobre la gestión administrativa	Elena Noely Caipo Ulloa

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables.					X
<b>3. ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				X	
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teórico científicos.				X	
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
<b>9. METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
<b>10. PERTINENCIA</b>	El instrumento es, funcional para el propósito de la investigación.					X

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 92%**

Ciudad universitaria, 18 de Julio del 2023	40221623		917 398 088
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto</b>	<b>Teléfono</b>



**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

**VII. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Dr. Reymundo Pujay, Gabriel	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Cuestionario sobre el coaching educativo	Elena Noely Caipo Ulloa

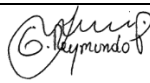
**VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables.					✓
<b>3. ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					✓
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					✓
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teórico científicos.					✓
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
<b>9. METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
<b>10. PERTINENCIA</b>	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓

**IX. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN; 100%**

Ciudad universitaria, 12 de Julio del 2023	40256228		993928087
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto</b>	<b>Teléfono</b>

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

**III. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Dr. Pedro Alipio VásquezGarcía	Doctor en Educación	Universidad Nacional Federico Villarreal	Cuestionario sobre el coaching educativo	Elena Noely Caipo Ulloa


**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41-60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables.					X
<b>3. ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teórico científicos.					X
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
<b>9. METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
<b>10. PERTINENCIA</b>	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN : 100%**

Ciudad universitaria, 12 de Julio del 2023	08630366		991348644
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto</b>	<b>Teléfono</b>

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

**X. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Mg. Jose Luis Solis Toscano	Magister en Gestión de la Educación	Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre el coaching educativo	Elena Noely Caipo Ulloa

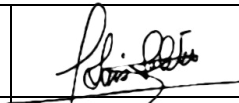
**XI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado.					✓
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables.					✓
<b>3. ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					✓
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					✓
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teórico científicos.					✓
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
<b>9. METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓
<b>10. PERTINENCIA</b>	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					✓

**XII. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 100%**

Ciudad universitaria, 18 de Julio del 2023	20443046		990963736
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto</b>	<b>Teléfono</b>

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

**III. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Dra. Betty Clara Risco Rodríguez	Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación	Directora de la Escuela de POSGRADO UNS	Cuestionario sobre el coaching educativo	Elena Noely Caipo Ulloa


**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20 %	Regular 21- 40 %	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80 %	Excelente 81- 100 %
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables.					X
<b>3. ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teórico científicos.				X	
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
<b>9. METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
<b>10. PERTINENCIA</b>	El instrumento es, funcional para el propósito de la investigación.					x

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 94%**

Ciudad universitaria, 18 de Julio del 2023	40221623		917 398 088
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto</b>	<b>Teléfono</b>

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

**III. DATOS INFORMATIVOS**

Apellido y Nombre del Informante	Especialidad del evaluador(a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor(a) del Instrumento
Dra. Isabel Deycy Capillo Lucar	Doctor en Educación	Universidad Nacional de Santa	Cuestionario sobre el coaching educativo	Elena Noely Caipo Ulloa

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
<b>1. CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
<b>2. OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables.					X
<b>3. ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
<b>4. ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.				X	
<b>5. SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
<b>6. INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
<b>7. CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teórico científicos.				X	
<b>8. COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					x
<b>9. METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
<b>10. PERTINENCIA</b>	El instrumento es, funcional para el propósito de la investigación.					x

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 92 %**

Ciudad universitaria, 18 de Julio del 2023	40221623		917 398 088
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma del Experto</b>	<b>Teléfono</b>

**Anexo N.º 4: Consentimiento informado**

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

**Universidad del Perú, Decana de América**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**Consentimiento informado para directivos de investigación**

La autora Elena Noely Caipo Ulloa, de la Facultad de Educación de la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos se dirige a usted para informarle que se está realizando una investigación, cuyo objetivo de estudio es determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el coaching educativo en directivos de las instituciones educativas públicas del Callao, 2023.

De tal manera, le invito a participar en el proceso de recolección de datos para concretar mencionada investigación; dicho proceso requiere que usted complete dos cuestionarios el primero con 32 ítems y el segundo con 30 ítems. Cabe resaltar que su participación en este estudio es estrictamente voluntaria; asimismo, la información que se recoja es confidencial y no se usará para otro propósito fuera de los de esta investigación. Además, las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación; por lo tanto, serán anónimas. Por último, si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede generar preguntas durante su participación.

Agradecemos su colaboración.

Yo \_\_\_\_\_, con DNI N.º \_\_\_\_\_, acepto participar voluntariamente en esta investigación.

\_\_\_\_\_  
Nombre del participante

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

## Anexo 5: Prueba de fiabilidad

### Anexo 5.1.: Prueba de fiabilidad que mide la gestión administrativa

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	32

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
ITEM 1	3,55	,510	20
ITEM 2	3,65	,489	20
ITEM 3	3,45	,605	20
ITEM 4	3,45	,510	20
ITEM 5	3,70	,470	20
ITEM 6	3,60	,598	20
ITEM 7	3,75	,444	20
ITEM 8	3,60	,503	20
ITEM 9	3,50	,607	20
ITEM 10	3,60	,503	20
ITEM 11	3,55	,510	20
ITEM 12	3,65	,489	20
ITEM 13	3,65	,489	20
ITEM 14	3,50	,607	20
ITEM 15	3,55	,605	20
ITEM 16	3,70	,470	20
ITEM 17	3,65	,489	20
ITEM 18	3,50	,607	20
ITEM 19	3,45	,605	20
ITEM 20	3,55	,510	20

ITEM 21	3,65	,489	20
ITEM 22	3,75	,444	20
ITEM 23	3,70	,571	20
ITEM 24	3,55	,510	20
ITEM 25	3,65	,489	20
ITEM 26	3,50	,513	20
ITEM 27	3,40	,598	20
ITEM 28	3,60	,503	20
ITEM 29	3,60	,503	20
ITEM 30	3,50	,607	20
ITEM 31	3,60	,503	20
ITEM 32	3,75	,444	20



## Anexo 5.2: Prueba de fiabilidad que mide el coaching educativo

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	30

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	3,70	,470	20
P2	3,60	,503	20
P3	3,75	,444	20
P4	3,55	,510	20
P5	3,55	,510	20
P6	3,70	,470	20
P7	3,65	,489	20
P8	3,70	,470	20
P9	3,55	,510	20
P10	3,70	,470	20
P11	3,80	,410	20
P12	3,90	,308	20
P13	3,70	,470	20
P14	3,85	,366	20
P15	3,85	,366	20
P16	3,80	,410	20
P17	3,75	,444	20
P18	3,85	,366	20
P19	3,85	,366	20
P20	3,80	,410	20
P21	3,70	,470	20

P22	3,90	,308	20
P23	3,85	,366	20
P24	3,95	,224	20
P25	3,90	,308	20
P26	3,90	,308	20
P27	3,95	,224	20
P28	3,90	,308	20
P29	3,90	,308	20
P30	3,90	,308	20





Anexo 7 : Base de datos variable gestión administrativa

BASE DE DATOS VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																						
I	D	PLANEACIÓN								ORGANIZACIÓN								DIRECCIÓN								CONTROL								Planeación	organización	dirección	Control	Gestión administrativa
		IT E M 1	IT E M 2	IT E M 3	IT E M 4	IT E M 5	IT E M 6	IT E M 7	IT E M 8	IT E M 9	IT E M 10	IT E M 11	IT E M 12	IT E M 13	IT E M 14	IT E M 15	IT E M 16	IT E M 17	IT E M 18	IT E M 19	IT E M 20	IT E M 21	IT E M 22	IT E M 23	IT E M 24	IT E M 25	IT E M 26	IT E M 27	IT E M 28	IT E M 29	IT E M 30							
1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	32	32	32	31	127	
2	1	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	27	24	27	26	104
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	23	22	22	22	89	
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	32	28	29	28	117
5	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	28	27	29	29	113	
6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	32	32	128	
7	1	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	26	29	31	32	118	
8	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	27	31	30	30	118
9	2	4	3	3	2	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	20	27	23	21	91		
10	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4		4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	28	28	26	30	112		
11	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	30	29	31	32	122		
12	1	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	28	28	28	26	110
13	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	29	28	31	29	117		
14	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	27	30	31	27	115	
15	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	32	29	29	31	121	
16	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	27	31	31	29	118	
17	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	27	32	29	30	118	
18	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	30	30	28	30	118		
19	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	31	29	29	30	119	
20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	28	32	32	124		
21	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	31	30	31	32	124		
22	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	29	30	30	30	119	



52	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	26	28	26	27	107	
53	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	28	30	29	30	117				
54	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	25	29	32	114				
55	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30	31	28	26	115					
56	1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	28	27	29	30	114					
57	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	32	32	128				
58	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	28	28	31	29	116				
59	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	32	30	27	27	116				
60	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	26	28	27	27	108				
61	1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	28	29	29	29	115				
62	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	27	27	24	23	101				
63	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	29	28	30	25	112				
64	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	30	30	32	124				
65	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	30	25	24	110				
66	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	31	32	32	127				
67	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	27	25	24	100				
68	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	32	32	32	128				
69	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	25	28	24	101				
70	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	25	26	24	23	98				
71	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	25	24	24	23	96				
72	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	28	29	32	118				
73	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	28	31	32	120				
74	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	31	32	26	27	116
75	1	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	24	25	24	97				
76	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	24	27	28	30	109				
77	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	31	32	32	125				
78	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	26	27	25	25	103				
79	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	26	24	30	25	105				
80	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	27	27	23	24	101				

Anexo 7 : Base de datos variable coaching educativo

BASE DE DATOS VARIABLE COACHING EDUCATIVO																																				
I	S	CONCIENCIA										AUTOCREENCIA										RESPONSABILIDAD										Co nci enc ia	Aut ocre enci a	Resp onsa bilid ad	COA CHI NG EDU CAT IVO	
		T E M 1	T E M 2	T E M 3	T E M 4	T E M 5	T E M 6	T E M 7	T E M 8	T E M 9	T E M 10	T E M 11	T E M 12	T E M 13	T E M 14	T E M 15	T E M 16	T E M 17	T E M 18	T E M 19	T E M 20	T E M 21	T E M 22	T E M 23	T E M 24	T E M 25	T E M 26	T E M 27	T E M 28	T E M 29	T E M 30					
1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40	40	39	119
2	1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37	35	37	109		
3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2		4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	23	32	32	87		
4	1	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	31	32	39	102		
5	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	40	37	114		
6	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	39	39	117		
7	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	39	38	38	115	
8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	40	39	35	114			
9	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	28	32	36	96			
10	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36	39	37	112			
11	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	39	40	118			
12	1	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	35	37	36	108			
13	1	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36	40	37	113				
14	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40	40	39	119				
15	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	37	39	35	111			
16	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	40	40	119			
17	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	40	40	120			
18	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	35	37	37	109		
19	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	38	38	114			



20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	40	40	120
21	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	39	40	116
22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	38	38	115	
23	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	30	35	37	102						
24	1	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	32	34	34	100						
25	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40	39	39	118						
26	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33	39	37	109						
27	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	40	40	120
28	1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	37	35	36	108						
29	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	23	32	32	87							
30	1	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	32	39	102						
31	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	40	37	114							
32	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	39	39	117							
33	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	39	38	38	115						
34	1	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	34	39	39	112						
35	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	33	34	99		
36	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	35	36	37	108						
37	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	38	37	35	110						
38	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	39	40	118						
39	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	40	40	118						
40	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40	33	39	112						
41	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	35	35	34	104						
42	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	27	25	23	75						
43	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	40	40	120
44	1	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	35	32	31	98							
45	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	35	38	111							
46	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	40	38	38	116						
47	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	33	33	31	97						
48	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32	31	29	92							
49	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	40	40	120
50	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	31	31	32	94						

51	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	40	39	118				
52	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	36	34	34	104				
53	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	36	35	30	101	
54	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37	37	36	110	
55	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	36	36	34	106	
56	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33	33	33	99	
57	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	40	40	120	
58	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	40	40	116	
59	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	34	34	34	102	
60	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	33	35	35	103	
61	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	35	31	36	102	
62	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	30	30	27	87	
63	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	34	27	31	92
64	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37	39	37	113	
65	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	36	37	32	105	
66	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	40	36	33	109	
67	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	30	36	33	99	
68	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	37	39	36	112	
69	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	34	34	33	101	
70	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	39	37	35	111	
71	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36	36	35	107	
72	1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	35	37	36	108	
73	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	39	34	38	111	
74	1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	35	36	35	106	
75	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	35	35	33	103	
76	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	32	38	37	107	
77	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	37	37	32	106	
78	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	40	36	33	109	
79	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	35	34	36	105	
80	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35	38	34	107	

## Anexo N°8: Artículo científico

Volumen 6 / No. 16 / septiembre-diciembre 2023

<https://revistaneque.org>

ISSN: 2631-2883

Páginas 222 - 231




ARTÍCULO ORIGINAL

### Gestión administrativa y coaching educativo en directivos escolares del Callao

Administrative management and educational coaching in school managers of Callao

Gestão administrativa e treinamento educacional em gestores escolares de Callao



**Elena Noely Caipo Ulloa**   
elena.caipo@unmsm.edu.pe

**Jessica Paola Palacios Garay**   
jpalaciosg@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil

o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v6i16.119>

Artículo recibido el 19 de mayo 2023 / Arbitrado el 10 de julio 2023 / Publicado el 20 de septiembre 2023