



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 8 de agosto 2023 / Arbitrado el 29 de agosto 2023 / Publicado el 20 de septiembre 2023

RESUMEN

La gestión administrativa en las instituciones educativas resulta ser una labor titánica para muchos directivos. El uso del coaching como una herramienta que coadyuva a potenciar las capacidades del hombre, se circunscribe dentro del liderazgo y la gestión administrativa, como una forma de cristalizar las destrezas de los directivos. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo. Fue desarrollado bajo un enfoque descriptivo correlacional, un diseño no experimental, con corte transversal. La muestra se determinó mediante el uso de la fórmula correspondiente a poblaciones finitas, con un nivel de confianza del 95%, siendo de 80 directivos elegidos intencionalmente. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Los resultados demostraron un valor Rho de Spearman de 0,535 y una significancia de 0,000. Se concluyó que existe una correlación directa, positiva y moderada entre la gestión administrativa y el coaching educativo.

Palabras clave: Gestión; Coaching educativo; Directivos; Administración; Educación

ABSTRACT

Administrative management in educational institutions turns out to be a titanic task for many managers. The use of coaching as a tool that helps to enhance the capabilities of man, is circumscribed within leadership and administrative management, as a way to crystallize the skills of managers. The objective of the study was to determine the relationship between administrative management and educational coaching. It was developed under a descriptive correlational approach, a non-experimental, cross-sectional design. The sample was determined by using the formula corresponding to finite populations, with a confidence level of 95%, being 80 managers chosen intentionally. A survey was used as a technique and two questionnaires as an instrument. The results showed a Spearman's Rho value of 0.535 and a significance of 0.000. It was concluded that there is a direct, positive and moderate correlation between administrative management and educational coaching.

Key words: Management; Educational coaching; Management; Administration; Education

RESUMO

A gestão administrativa em instituições educacionais é uma tarefa titânica para muitos gerentes. O uso do coaching como uma ferramenta que ajuda a aprimorar as capacidades do homem está circunscrito à liderança e à gestão administrativa, como uma forma de cristalizar as habilidades dos gerentes. O objetivo do estudo foi determinar a relação entre a gestão administrativa e o coaching educacional. Foi desenvolvido sob uma abordagem correlacional descritiva, um projeto não experimental e transversal. A amostra foi determinada por meio da fórmula correspondente a populações finitas, com um nível de confiança de 95%, sendo 80 gerentes escolhidos intencionalmente. Foi utilizada a técnica de pesquisa e dois questionários foi usado como instrumento. Os resultados mostraram um valor de Spearman's Rho de 0,535 e uma significância de 0,000. Concluiu-se que há uma correlação direta, positiva e moderada entre a gestão administrativa e o coaching educacional.

Palavras-chave: Gestão; Coaching educacional; Gestão; Administração; Educação

INTRODUCCIÓN

En la actualidad resulta más complejo referirse al término de calidad educativa pues no solo debe considerarse a los sujetos sino también a los procesos (Mejía, 2021). Así pues, una buena parte de los problemas en el sector educativo están ligados a la falta de liderazgo directivo o su poca preparación en temas gerenciales (Montiel y Bracho, 2018). En esa misma línea, Montoya (2021) sostuvo que a pesar, que los directivos asuman un papel autoritario y verticalista no asegura una buena gestión. Por lo tanto, demostrar una gestión administrativa eficiente implica mantener una interdependencia entre las funciones de planeación, organización, dirección y control y no tomarlas como separadas (Delgado, 2019).

En las instituciones educativas públicas esta realidad es aún más compleja; por ende la gestión administrativa del directivo es fundamental para el crecimiento organizacional, es así que el concepto de coaching asoma como una estrategia para el desarrollo eficiente de esta. Ponce y Quispe (2023) señalaron que gracias al coaching la persona eleva su desempeño laboral y se motiva. En concordancia, dentro del plano de la gestión administrativa el coaching es clave para el desarrollo de las instituciones educativas y la labor de planificación, organización, dirección y control (Peralta et al., 2023). También, Bou (2013) señaló que el coaching, dentro del plano educativo, abarca tres elementos esenciales: el primero orientado al desarrollo de aprendizajes, el segundo relacionado con la actualización permanente y el último a la actuación en casos de conflicto en los miembros de la organización educativa. Considerando además tres componentes sustanciales, la conciencia, autocreencia y responsabilidad.

Por otro lado, un estudio realizado en Chile por Riffo (2019) el cual tuvo como objetivo indagar sobre la influencia de la gestión administrativa en los procesos de calidad, se encontró que el 70% de los docentes participantes mencionaron que los directivos desarrollaron de manera apropiada competencias de nivel administrativo. De esta manera, se evidencia una adecuada gestión en los centros educativos seleccionados, pero resultaba necesario establecer mejoras en el personal directivo, enfatizando el hecho de que los directivos deberían tener un buen trato hacia las personas que dirigen.

Seguido, en el Departamento Ancash, Perú Huamán (2021) abordó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa y las habilidades blandas de los directores de las instituciones de Corongo, el investigador determinó que existe una relación directa entre las variables con un coeficiente Rho de Spearman de 0,665. Evidenciando que, existe una relación directa entre la gestión administrativa y las habilidades blandas, así pues, el autor enfatiza

la idea de que los directivos deben primero trabajar en sus habilidades comunicativas y en equipo para poder mejorar su gestión administrativa. También, en la ciudad de Trujillo, Perú, Ulloa (2019) realizó un estudio con el propósito de determinar la relación entre las variables coaching educativo y el liderazgo transformacional en una institución educativa. Los resultados del estudio demuestran un coeficiente Rho Spearman $r = 0,543$ y una significación de $p = 0,000$ $p < 0,005$ la existencia de una correlación moderada positiva. De esta manera la autora indica que sí existe una relación entre el coaching educativo y el liderazgo transformacional.

En consecuencia de lo expuesto anterior, surgen la siguiente pregunta de investigación ¿cómo la gestión administrativa se ve afectada por la carencia del coaching educativo en los directivos de las instituciones educativas públicas? Para dar respuesta a la pregunta, el presente estudio propone como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el coaching educativo en los directivos de las instituciones educativas públicas del Callao. Cabe destacar, que el estudio es importante porque recae en el hecho de que permite vislumbrar mejor la gestión administrativa dentro de las organizaciones educativas publicas escolares, así también permite una reflexión profunda de los directivos y su forma de gestionar a partir de romper creencias que los limitan y la utilización de herramientas internas para el logro de objetivos.

MÉTODO

La investigación fue desarrollada bajo un enfoque descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, con corte transversal. En su desarrollo se consideró una población conformada por 100 directivos del Callao; la muestra se determinó mediante el uso de la formula correspondiente a poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95%. Obteniéndose de esta manera 80 directivos elegidos de forma intencionada. Así también, para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se consideró la aplicación de un cuestionario para cada una de las variables.

Con relación a los dos (2) cuestionarios empleados, uno permitió medir la variable gestión administrativa y el otro la variable coaching educativo, ambos instrumentos fueron previamente validados mediante juicio de expertos y presentaron una confiabilidad Alfa de Cronbach del 0,911 y 0,900 respectivamente. El cuestionario que mide la gestión administrativa estuvo conformado por 32 ítems mientras que el que mide el coaching educativo por 30 ítems, ambos con una escala Likert. En el caso de la variable gestión administrativa se abordó cuatro dimensiones: planeación,

organización, dirección y control; mientras que para la variable coaching educativo las dimensiones fueron: conciencia, autocreencia y responsabilidad. Después de aplicados los cuestionarios se realizó el procesamiento de los datos mediante tablas de frecuencia y análisis inferencial, para lo cual se utilizó el programa estadístico SPSS en su versión 25.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se presenta el análisis e interpretación de los resultados del estudio realizado respecto a la aplicación de los cuestionarios sobre gestión administrativa y coaching educativo, considerando sus características y dimensiones sustentadas. Por ello, en la Tabla 1, se muestran los resultados de la aplicación del cuestionario sobre la gestión administrativa a los directivos, donde se evidencia que el 2,5% considera desarrollar una gestión administrativa regular y el 97,5% considera que su gestión administrativa es eficiente.

Tabla 1. Distribución de niveles y frecuencias de la variable gestión administrativa.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0,0
Regular	2	2,5
Eficiente	78	97,5
Total	80	100,0

En la Tabla 2 se muestran los resultados de la aplicación del cuestionario sobre el coaching educativo a los directivos, donde el 8,75% de los directivos considera tener un nivel medio de coaching educativo mientras que el 91,25% mantiene un nivel alto de coaching educativo en su gestión.

Tabla 2. Distribución de niveles y frecuencias del coaching educativo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,00
Medio	7	8,75
Alto	73	91,25
Total	80	100,0

Seguido, en la Tabla 3 se evidencian los resultados de la correlación entre las variables gestión administrativa y coaching educativo, donde Rho de Spearman es de 0,535 lo que indica una correlación moderada con un valor de significancia $p=0,000$ menor que $p<0,05$. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3. Prueba de correlación Rho de Spearman entre la gestión administrativa y el 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).

Con respecto a la correlación entre las variables la planeación y el coaching educativo, en la Tabla 4, se muestra que el valor de correlación es de 0,338, encontrándose un tipo de correlación positiva baja entre la dimensión planeación y la variable coaching educativo, contando además con un valor de significancia $p=0,002$, el cual al haber sido inferior a 0,05 permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Tabla 4. Prueba de correlación Rho de Spearman entre la 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).

Por otro lado, la correlación entre las variables la organización y el coaching educativo, en la Tabla 5, se muestra los resultados de Rho de Spearman. Donde el valor de correlación es de 0,377, encontrándose un tipo de correlación positiva baja entre la dimensión organización y la variable coaching educativo, contando además con un valor de significancia $p=0,001$, el cual al haber sido inferior a 0,05 permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Tabla 5. Prueba de correlación Rho de Spearman entre la 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).

En la Tabla 6, se muestran los resultados de la correlación utilizando la prueba de Rho de Spearman entre la dirección y el coaching educativo. En este sentido, se evidencia que el valor de correlación es de 0,544, encontrándose un tipo de correlación positiva moderada entre la dimensión dirección y la variable coaching educativo, contando además con un valor de significancia $p=0,000$, el cual al haber sido inferior a 0,05 permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Tabla 6. Prueba de correlación Rho de Spearman entre la dirección y el coaching educativo.

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

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

Por último, en la Tabla 7, se muestran los resultados obtenidos en las variables control y coaching educativo. Siendo el valor de correlación de 0,510, encontrándose un tipo de correlación positiva moderada entre la dimensión control y la variable coaching educativo, contando además con un valor de significancia $p=0.000$, el cual al haber sido inferior a 0,05 permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Tabla 7. Prueba de correlación Rho de Spearman entre el control y el coaching educativo.

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

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

Discusión

Considerando los resultados obtenidos, se encontró que el 97,5% de los directivos consideró estar realizando una gestión administrativa eficiente, mientras que el 2,5% consideró que su gestión administrativa es regular, por otro lado, el 91,25 % de los directivos indicaron tener un nivel alto de coaching educativo en su gestión mientras que el 8,75% se encuentra en un nivel medio de coaching educativo. En ese sentido, respecto a las variables gestión administrativa y el coaching educativo se demostró que guardan una relación positiva moderada con un coeficiente Rho de Spearman de 0,535 y una significancia de 0,000 menor a p ($p < 0.05$) lo que corrobora la relación significativa entre ambas variables. Esto guarda relación con los resultados hallados en el trabajo de investigación de Huamán (2021) quien demostró que la gestión administrativa y las habilidades blandas que poseen los directores de las instituciones educativas tienen una relación directa con un coeficiente Rho de Spearman de 0,665.

Por lo tanto, el coaching resulta sustancial dentro de la gestión administrativa, tal como lo señaló Velarde (2022) al precisar que éste enfoca los esfuerzos para beneficio de la organización. De igual manera, Mamami y Quispe (2023) afirman que las prácticas de coaching dentro de una organización mejoran la potencialidad y competitividad de las personas que la conforman, así como

la gestión administrativa, pues permite solucionar de manera oportuna las demandas. Por otro parte, se evidenció que existe una relación entre la planeación y el coaching educativo con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,338 y una significancia de 0,002, demostrando que existe una relación entre la planeación y el coaching educativo en un nivel bajo. Ello se sustenta en lo mencionado por Rivas (2021) quien señaló que los directivos tienen una actitud idónea para realizar actividades de planificación estratégica de forma óptima que permitan alcanzar los objetivos de la institución.

En cuanto a la dimensión organización y el coaching educativo se encontró que existe una correlación con un coeficiente Rho de Spearman de 0,337 y una significancia de 0,001. Esto se sustenta en lo mencionado por Solorzano (2017) quien indicó que este proceso permite precisar las tareas de cada individuo dentro de la organización y delegue responsabilidades. Lo que implica que el directivo crea en sí mismo y tenga apertura para romper sus limitaciones, siendo la auto creencia un elemento clave del coaching para el logro de objetivos. Todo ello concuerda con lo señalado por Avilés (2018) quien señaló que la auto creencia le permite a la persona lograr lo que se proponga.

En relación a la dimensión dirección y la variable coaching educativo se evidenció una correlación positiva moderada con un coeficiente Rho de Spearman de 0,544 y una significancia de 0,000. Ello se corrobora en el trabajo realizado por Huahusoncco (2020) quien demostró que existe una correlación entre el liderazgo del directivo y la gestión administrativa con un Coeficiente Rho de Spearman de 0,805; estos resultados se fundamentan por Huamán (2021) quien señaló que para que los directivos mejoren su gestión administrativa deben mejorar sus habilidades de trabajo en equipo, convivencia y otras que permitan solucionar problemas, es aquí donde la labor de coaching educativo resulta necesaria, pues como indicó Bou (2013) uno de los aspectos que abarca el coaching educativo es la relacionada a las actuaciones que debe tener el directivo en casos de conflictos entre las personas que conforman la institución. De lo señalado anterior, Mancía et al., (2019) precisó que el trabajo de direccionar parte de un proceso participativo por el cual el directivo guía, motiva e involucra a los demás al logro de los resultados.

Con respecto a la dimensión control y el coaching educativo se verificó un coeficiente Rho de Spearman de 0,510 y una significancia de 0,000 lo que implica una correlación positiva moderada. Los resultados obtenidos, se sustenta en lo señalado por Riffo (2019) quien preciso que es tarea de los directivos ejercer el control y realizar un seguimiento de las acciones con el objeto de realizar mejoras oportunas y alcanzar los objetivos organizacionales.

CONCLUSIONES

Se evidencia la existencia de una correlación directa, positiva y moderada entre la gestión administrativa y el coaching educativo. En ese sentido, existen importantes ventajas del coaching educativo en los directivos escolares, ya que les brinda la posibilidad de tomar conciencia de sus debilidades y de sus creencias limitantes que pueden afectar su gestión, así como seguridad en sí mismos, en sus potencialidades y la capacidad de asumir responsabilidades de sus acciones, lo cual repercute de manera directa en su labor de planeación, organización, dirección y control dentro de su institución. El coaching en general, y específicamente el educativo es sumamente importante dentro de las organizaciones educativas, su apropiación en los directivos escolares le permite reflexionar sobre sí mismo para mejorar su potencial.

CONFLICTO DE INTERESES. No existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Avilés, A. (2018). Desarrollo de la personalidad eficaz a través del coaching escolar grupal en estudiantes de educación secundaria obligatoria. [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional UCM. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/76f8f556-d9b8-4ea6-84f0-c31143783797/content>
- Bou, J. F. (2013). Coaching educativo. LID. Editorial Colombia. Ediciones de la U.
- Delgado, B. (2019). Liderazgo del director y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37840>
- 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%20HUAHUASONCCO%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, Chimbote]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73325>
- Mancía, M., Rosales, V., Ruíz, I., Santamaría, R., 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 del Congo en el Municipio de el Congo, Departamento de Santa Ana, en el período de febrero a julio de 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad del Salvador, Santa Ana]. Repositorio Institucional UES. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/21756>

- 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>
- Montiel, G., 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://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/CIE/article/view/4050
- Montoya, 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>
- Rivas, R. (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>
- Solorzano, D. (2017). Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL06 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8320/Solorzano_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peralta, M., 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, Huancayo]. Repositorio Institucional UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5341>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Ulloa, S. (2019). Coaching educativo y liderazgo transformacional en la institución educativa N°80008 República Argentina -Trujillo 2019 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo] Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37677>
- Velarde, N. (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>