



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las  
Instituciones Educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco.**

**2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Cruz Yabar, Danae Hecuba (ORCID: 0000-0001-9013-8502)

**ASESORA:**

Mg. Ponce Tello, Patricia Veronika (ORCID: 00000-0002-9253-9999)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Está dedicado a Dios este trabajo, por permitirme estar en este momento tan lindo en mi vida. A mi señora madre quien es el ser más bello y ejemplo de fortaleza de vida. A la memoria de mi padre que está en el cielo, quien con sus acciones y consejos me ha enseñado que todo se puede en la vida. A mi esposo e hijos Franco y Gonzalo que son mi mayor inspiración de superación y perseverancia. Al maestro - amigo Willian, quien con su apoyo incondicional me motivó a seguir adelante paso a paso superando brechas.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado por permitir la oportunidad de formación profesional a muchos profesionales y por consiguiente el logro de objetivos. A mi asesora, por su acompañamiento y apoyo continuo. A los maestros de la Red Educativa de Pitumarca por su actitud proactiva en bien del desarrollo profesional. A mis compañeros quienes a pesar de la distancia logramos forjar lazos de amistad y compañerismo.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de la investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	24
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	54
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	64
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población estudiada	24
Tabla 2 Ficha técnica, variable coaching educativo	26
Tabla 3 Ficha técnica, variable cultura organizacional	26
Tabla 4 Baremo de las variables y dimensiones	27
Tabla 5 Tabla cruzada de coaching educativo y cultura organizacional	30
Tabla 6 Tabla cruzada de coaching educativo e identidad	32
Tabla 7 Tabla cruzada de coaching educativo y calidad	33
Tabla 8 Tabla cruzada de coaching educativo y comunicación	34
Tabla 9 Tabla cruzada de coaching educativo y contribución personal	36
Tabla 10 Tabla cruzada de coaching educativo y reconocimiento	37
Tabla 11 Tabla cruzada de coaching educativo y capacidades directivas	38
Tabla 12 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	43
Tabla 13 Pseudo R cuadrado para la hipótesis general	43
Tabla 14 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	44
Tabla 15 Pseudo R cuadrado para la hipótesis específica 1	45
Tabla 16 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	46
Tabla 17 Pseudo R cuadrado para la hipótesis específica 2	46
Tabla 18 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	47
Tabla 19 Pseudo R cuadrado para la hipótesis específica 3	48
Tabla 20 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	49
Tabla 21 Pseudo R cuadrado para la hipótesis específica 4	49
Tabla 22 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 5	50
Tabla 23 Pseudo R cuadrado para la hipótesis específica 5	51
Tabla 24 Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 6	52
Tabla 25 Pseudo R cuadrado para la hipótesis específica 6	52

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Operacionalización de la variable coaching educativo	23
Figura 2 Operacionalización de la variable cultura organizacional	23
Figura 3 Gráfico de barras de coaching educativo y cultura organizacional	31
Figura 4 Gráfico de barras de coaching educativo e identidad	32
Figura 5 Gráfico de barras de coaching educativo y calidad	34
Figura 6 Gráfico de barras de coaching educativo y comunicación	35
Figura 7 Gráfico de barras de coaching educativo y contribución personal	36
Figura 8 Gráfico de barras de coaching educativo y reconocimiento	37
Figura 9 Gráfico de barras de coaching educativo y capacidades directivas	39

## Resumen

En esta tesis se desarrolló temas sobre el coaching educativo y la cultura organizacional, el objetivo general fue determinar la influencia del coaching educativo en la cultura organizacional.

El tipo seleccionado fue aplicado, con un nivel explicativo, cuantitativo como enfoque, hipotético - deductivo como método, no experimental como diseño, correlacional - causal. La población estuvo integrada por 59 maestros de la red educativa, Pitumarca, el muestreo fue por censo. La técnica aplicada fue la encuesta y el cuestionario su instrumento para el caso de las dos variables, esto fue validado por juicio de expertos y también se estimó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Los resultados fueron alcanzados a través de un modelo de regresión lineal con un  $p$  - valor =  $0,000 < 0,05$  que el coaching educativo influye de manera significativa en la cultura organizacional de los maestros de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco, 2021, se evaluó la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado, lo que da paso a inferir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa variación en la cultura organizacional.

**Palabras clave:** Coaching educativo, cultura organizacional, identidad, reconocimiento.

## Abstract

This research work developed topics on educational coaching and organizational culture, the general objective was to determine the influence of educational coaching on organizational culture.

The selected type was applied, with an explanatory level, quantitative as an approach and hypothetical - deductive as a method, non-experimental as a design, correlational - causal. The population is made up of 59 teachers from the educational network, Pitumarca, the sampling was by census. The technique was the survey and the questionnaire its instrument for the case of the two variables, this was validated by expert judgment and the Cronbach's alpha coefficient was also determined.

The results were achieved through a linear regression model with a p - value = 0.000 < 0.05 that educational coaching significantly influences the organizational culture of the teachers of the Educational Network, Pitumarca, Cusco, 2021, evaluated the goodness of fit through r and r squared, which leads to infer that an adequate implementation of educational coaching predicts a significant variation in organizational culture.

**Keywords:** Educational coaching, organizational culture, identity, recognition.

## I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente el tema de investigación, centrado en la segunda variable que es la cultura organizacional, se ha evidenciado que a consecuencia de la pandemia que se atraviesa en el mundo, se ha visto perjudicada, por las relaciones interpersonales se dieron a través de dispositivos electrónicos como son los celulares o también las laptop, pero este ha mostrado cambios sustanciales en países como Colombia, como indica Forbes (2021) que los fenómenos burnout y fatiga pandémica se están convirtiendo en un problema grave para organizaciones y personas, en el que los niveles de productividad y motivación han empezado a caer en picada. En cuestión educativa también se observa que la cultura organizacional presenta ahora diferentes prácticas que se han visto también afectadas porque el trabajo remoto por el que se ha implementado la nueva normalidad ha generado un nuevo estado en la cultura organizacional que debe también ser estudiada y analizada para tomar nuevas decisiones.

En el caso de Cuba, existen estudios en los que se ha evidenciado que el coaching educativo no es utilizado de forma adecuada o simplemente no es tomada en cuenta para poder mejorar las competencias de los educandos; UNESCO (2021) señala que la pandemia es uno de los peores golpes que han recibido los sistemas educativos en los últimos cien años, porque las instituciones han permanecido cerradas, a la que también se ha sumado uno de los problemas más delicados en torno al aspecto económico de los últimos años.

Pérez et ál. (2019) en su artículo, nos encontramos en un contexto en el que nos sometemos a modificaciones constantes y en caso del ámbito educativo no es una excepción; esta cita permite también comprender que necesariamente todos deben adaptarse a los cambios actuales que se tienen en materia educativa.

Sobre la cultura organizacional, en México se ha observado en estos tiempos de pandemia que las prácticas educativas se han adaptado a la realidad digital, que ha puesto de manifiesto que la aplicación de las TIC también son un medio efectivo para poder interrelacionarse y llevar a cabo el proceso educativo bajo estándares de calidad.

OCDE (2019) refiere que cuando la cultura organizacional es abierta puede facultar a los colaboradores a que puedan expresar las inquietudes que tienen sobre errores o integridad, ello permite a estos a que sea más fácil informar indebidas conductas. Uno de los fundamentales problemas que se tiene es que quienes conforman una organización no se interrelacionan de manera adecuada por la falta de honestidad y muchas veces por temor a la opinión a los demás, lo que puede en cierta medida perjudicar también las relaciones interpersonales.

En el aspecto nacional, existe una cultura organizacional en el sector educativo que no es adecuado para lograr los objetivos institucionales, esto se debe a problemas de carácter individual y de organización, individual porque aún muchos profesionales de la educación, no se adaptan a los contextos en los cuales se encuentran, por ejemplo los colegiados o trabajos colaborativos en los que persiste por ejemplo la falta de diálogo, en el que incluso los docentes nombrados imponen sus ideas o solamente se limitan a realizar ciertas modificaciones de trabajos anteriores.

Se observa que los conflictos en las instituciones educativas, tienen como causales factores como la falta de diálogo entre sus integrantes, esto se debe a que no hay un buen liderazgo por parte de autoridades, que motiven, que hagan que las personas participen de manera activa, Torres et ál. (2021) señala que las instituciones son más que solamente una simple adición individual de sus partes; con esta afirmación también puede inferirse que tener buenos hábitos en las instituciones como la concertación y de manera colectiva la toma de decisiones, puede mejorar los niveles de logro de objetivos.

En el ámbito local de la provincia de Canchis, se observa que la cultura organizacional de sus instituciones que imparten educación hay diferentes problemas como es la falta de comunicación, de buenas relaciones interpersonales y que se pondera en esencia la falta de manejo de situaciones conflictivas por la falta de criterio de sus autoridades educativas que desconocen las diferentes estrategias para propiciar un mejor ambiente de trabajo y principalmente que los maestros puedan considerar como principal punto de concertación patrones

culturales institucionales que respondan a los objetivos que se plantean en los instrumentos de gestión.

Que el coaching educativo suele ser utilizado de manera indirecta, por ejemplo, a través del tándem, en el que se alterna la agrupación de estudiantes en equipos para poder equiparar capacidades y que todos puedan alcanzar los aprendizajes esperados; pese a ello todavía no hay una implementación de políticas educativas en estos temas. En relación a la cultura organizacional existen conflictos sobre las prácticas a razón que los docentes no han logrado concertar sus ideas para que sea de aceptación general, lo cual va en desmedro de las instituciones porque existe un nivel de contradicción, lo cual no es positivo sobre las metas propuestas.

El problema estudiado, en este ámbito presenta como característica sobre la cultura organizacional que hay todavía diferentes problemas de relaciones interpersonales, quien no contribuye a generar un mejor nivel sobre esta variable, existen discrepancias frente a la práctica pedagógica porque no existen hábitos y prácticas a través de las cuales se pueda propiciar y generar consensos, es por ello que muchas decisiones no son compartidas por todos los integrantes.

La situación de las instituciones educativas en torno a la cultura organizacional, persiste aún diversos problemas en la manera de interacción entre los docentes, entre estos se detectó que hay un trabajo educativo con diversos problemas como es la falta de buenas relaciones humanas y de concertación de ideas para poder tomar decisiones en las que todos se vean comprometidos y por ende puedan realizar los esfuerzos necesarios para alcanzar los objetivos esperados.

En la Red Educativa de Pitumarca, probablemente existen dificultades sobre la cultura organizacional, como son los conflictos en las relaciones entre docentes para la toma de decisiones principalmente en los cuerpos colegiados en los que presentan dificultades sobre la concertación para elaborar por ejemplo las unidades didácticas o para realizar determinadas actividades, en ese sentido es que se requiere de un conjunto de nuevas estrategias y prácticas para fortalecerla y también superar las dificultades existentes.

De la descripción realizada en la introducción, se planteó la siguiente pregunta: ¿Cómo influye el coaching educativo en la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?, de la misma forma se planteó las siguientes preguntas específicas: (1) ¿Cómo influye el coaching educativo en la identidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?; (2) ¿Cómo influye el coaching educativo en la calidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?; (3) ¿Cómo influye el coaching educativo en la comunicación de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?; (4) ¿Cómo influye el coaching educativo en la contribución personal de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?; (5) ¿Cómo influye el coaching educativo en el reconocimiento de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?; (6) ¿Cómo influye el coaching educativo en las capacidades directivas de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?

Esta tesis se justifica teóricamente por los aportes que da la investigación desde la teoría generada como son los resultados, que servirán como una respuesta a poder ser implementadas en la realidad estudiada para intervenirla y poder modificar determinadas prácticas dentro de la Red que puedan ayudar a lograr los objetivos propuestos que se fundamentan en los alumnos y su desarrollo y también en la organización de los docentes que propenden a realizar una buena práctica pedagógica. Como principal autor de la variable coaching educativo se consideró a Soro (2018) y para la variable cultura organizacional a Encalada (2016)

La justificación práctica se evidencia porque ayuda a solucionar un problema que en este caso es la implementación del coaching educativo y también de la optimización de la cultura organizacional para que puedan existir nuevas prácticas que ayuden a generar desarrollo educativo. La principal parte que presentan las investigaciones desde la percepción social, es que son un factor muy importante para poder solucionar diferentes problemas que existen, como por ejemplo en este

caso, sobre el coaching educativo, que requiere de una mayor implementación para que puedan alcanzarse los objetivos institucionales y de otro lado se tiene también resultados confiables que respondan a las necesidades pedagógicas de las instituciones como lo es también la cultura organizacional que es indispensable para que puedan tomarse buenas decisiones y pueda percibirse un buen clima en las relaciones interpersonales.

Desde la visión metodológica presenta su justificación en la validación de todo el trabajo por juicio de expertos acorde al enfoque planteado que en este caso es el cuantitativo, la técnica será tanto la observación y el cuestionario, el diseño esno experimental, todos los procedimientos científicos seguidos para tener en la investigación los resultados.

Para finalizar se planteó la hipótesis general: El coaching educativo influye significativamente en la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, y como hipótesis específicas: (1) El coaching educativo influye significativamente en la identidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021; (2) El coaching educativo influye significativamente en la calidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca Cusco. 2021; (3) El coaching educativo influye significativamente en la comunicación de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021; (4) El coaching educativo influye significativamente en la contribución personal de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021; (5) El coaching educativo influye significativamente en el reconocimiento de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021; (6) El coaching educativo influye significativamente en las capacidades directivas de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

Asimismo, se dio a conocer el objetivo general: Determinar la influencia del coaching educativo en la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca. Cusco, 2021, y como objetivos

específicos: (1) Determinar la influencia del coaching educativo en la identidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca. Cusco, 2021; (2) Determinar la influencia del coaching educativo en la calidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca. Cusco, 2021; (3) Determinar la influencia del coaching educativo en la comunicación de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca. Cusco, 2021; (4) Determinar la influencia del coaching educativo en la contribución personal de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca. Cusco, 2021; (5) Determinar la influencia del coaching educativo en el reconocimiento de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca. Cusco, 2021; (6) Determinar la influencia del coaching educativo en las capacidades directivas de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca. Cusco, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Se describen a continuación los antecedentes ubicados en el nivel internacional, el estudio de Moreno (2020) estableció la relación que hay entre la variable cultura organizacional con la variable desempeño del personal, en este caso docente en torno a sus funciones sustantivas como maestro, vinculación e investigación en las universidades de condición públicas de la provincia Pichincha. La metodología presentó como enfoque mixto, el diseño considerado fue el no experimental, se aplicó como método el hipotético deductivo, el método empírico fue la observación, la encuesta fue el instrumento usado, la población integrada por 1435 maestros y la muestra 304. Uno de los resultados descriptivos es que el 78% de los docentes se encuentran entre las edades de 36 a 50 , de los cuales el 67% pertenecen al género masculino, el 84% tiene grado de magíster; su resultado inferencial es que de la correlación y su análisis que se desarrolló no dio paso a alcanzar un nivel alto de significación a razón que el valor p extraído del análisis fue de 0,05, que fue estimado a través de pruebas no paramétricas, en este caso el Rho de Spearman, correlación y el Tau\_b Kendall.

Ortega (2020) identificó la relación que hay entre las orientaciones de la cultura organizacional en las del clima organizacional en un equipo de docentes de 5 colegios de Bogotá. Se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, con un tipo descriptivo, la muestra la constituyeron 113 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario. El resultado descriptivo indica que se identificó que el colegio 3 presenta un predominio de la cultura de la dimensión criterio de éxito de la cultura de mercado, el colegio 2 identificó como predominante la dimensión criterio de éxito de la cultura de mercado. El resultado inferencial señaló que se logró evidencias que hay una relación entre las orientaciones de la cultura con el clima organizacional en la muestra poblacional de los colegios participantes.

Barboza (2018) determinó la correlación existente entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente en la IE N° 80392 de Chepén, 2017. Aplicó una metodología con un diseño descriptivo correlacional, el tipo fue

explicativo, la muestra fue de 24 docentes, se utilizó un cuestionario de 48 ítems que lo validaron 5 expertos. El resultado descriptivo señala que sobre la cultura organizacional el 29,9% indicó que presenta un nivel deficiente, el 25,0% bueno y el 45,8% regular. El resultado inferencial emana que hay una fuerte correlación entre la cultura organizacional y el desempeño docente puesto que el resultado indicó que Pearson fue  $R=0,841$  y  $p = 0,000$  que es menor a 0,05 en la IE N° 80392 de Chepén, 2017.

Troncoso (2019) analizó los rasgos principales de la variable cultural organizacional y la variable condiciones para la mejora educativa, considerando como cimiento la observancia de los maestros de dos instituciones particulares que son subvencionadas (Colegio Betania e INSAMACH) de la región Ñuble. Se aplicó una metodología con un enfoque cuantitativo, como tipo se consideró el descriptivo, el universo fue de 1032 docentes y la muestra de 48 docentes. Uno de los resultados descriptivos es que se estableció que en torno al ítem empowerment la puntuación fue de 3,10 y en torno al desarrollo de capacidades la puntuación fue menor a 2,71. El resultado inferencial indica que existen significativas diferencias estadísticas entre las dos instituciones que son: Liderazgo Centrado en la Mejora y la Orientación Estratégica para la mejora, la Gestión en los procesos de mejora y una influencia especial docente para mejorar.

Sánchez (2019) en su trabajo determinó la relación que hay entre la variable coaching educativo y la variable liderazgo distribuido en la IE “Virgen del Carmen” perteneciente a Alto Trujillo, 2019. Cuya metodología tiene como tipo aplicada, el nivel seleccionado el descriptivo, el diseño comprende el correlacional con un diseño comprendido en el no experimental transversal, la población la compusieron 80 docentes, con la especificación que 38 son del nivel primario y cuarenta y dos de secundaria; la encuesta fue la técnica seleccionada y los instrumentos dos cuestionarios. Una de sus conclusiones fue que entre la variable coaching educativo y la variable liderazgo distribuido no hay una significativa relación, puesto que se estadísticamente  $r = 0,125$ , con lo que se pudo afirmar que hay una positiva

correlación muy baja y el Sig. Bilateral equivalió a 0.271, tomando en cuenta que p valor > 0.05.

Martel (2018) en su trabajo determinó cuál es la medida en que influye la variable coaching educativo en el desempeño docente en las IIEE de nivel secundario de la localidad distrito de Simón Bolívar – Rancas: San Andrés-31775 y Horacio Zevallos Gámez. La metodología empleada indica el diseño aplicado fue no experimental. La población fue integrada por 51 maestros, la muestra también por 51 maestros, la técnica utilizada fue la encuesta, el cuestionario fue el instrumento. Como resultado descriptivo que el valor sobre la categoría baja del desempeño docente representa un 96,1% que fue percibido por 49 maestros; el resultado inferencial fue que se alcanzó a determinar que la variable coaching educativo presenta una significativa influencia en la variable desempeño docente de las IIEE del nivel secundario del distrito de Simón Bolívar – Rancas.

En los antecedentes nacionales se logró ubicar a Salazar (2019) quien determinó la relación que hay entre la variable clima laboral con la variable cultura organizacional de los maestros de la unidad educativa, Cantón Cumandá de Ecuador, 2018. La metodología presentó un diseño no experimental, correlacional asociativo, la población estudiada fueron 45 maestros y la muestra integrada por 15, por lo que fue no probabilística intencional, se usó el cuestionario como instrumento. El resultado descriptivo fue que de las 15 personas encuestadas el 60% de los maestros de la organización intervenida están de acuerdo en evaluar con un nivel regular de la dimensión cultura organizacional con comunicación. El resultado inferencial es que se demostró que la variable clima laboral presenta una significativa relación con la variable cultura organizacional de los maestros de la Unidad Educativa denominada Sultana de los Andes, perteneciente a Cantón Cumandá de Ecuador 2018.

Cruz (2018) estableció la relación existente que hay entre la variable cultura organizacional educativa en la variable desempeño docente en el Colegio Nacional "Rosa de Santa María" de Breña. 2014. En su aspecto metodológico se consideró un enfoque cuantitativo, tiene un estudio explicativo y descriptivo, se aplicó el

método científico y como específico de análisis el inductivo-deductivo y también el analógico y sintético, el diseño investigativo fue correlacional descriptivo, la hipótesis fue bivariada correlacional, la población estudiada fueron 120 maestros y 33 considerados en la muestra. El resultado descriptivo señala sobre la cultura organizacional que la medida de tendencia central se observó que el 50% está por encima de 54 y el otro 50% se encuentra por debajo de ese valor; el resultado inferencial señala que la variable cultura organizacional educativa no presenta una significativa relación con la variable desempeño docente de los maestros del Colegio Nacional de Santa María de Breña, 2014.

Romero (2019) determinó qué relación hay entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño en los maestros de la IE en Ventanilla-Callao. Como metodología se tuvo como enfoque el cuantitativo, la básica como tipo de investigación, el nivel seleccionado descriptivo correlacional de carácter transversal, no experimental como diseño, la población también fue la muestra, 35 maestros que pertenecen a los niveles de la IE, la encuesta fue la técnica y por esa razón se utilizaron cuestionario para cada variable. El resultado descriptivo sobre la cultura organizacional señala que el 60.00% de los encuestados percibe la variable en un nivel medio, 11,43% en alto y 8,57% en bajo; el resultado inferencial señala que hay una correlación significativa y moderada entre las variables, lo cual quiere decir que si hay una cultura organizacional en la institución, el desempeño de los maestros será mayor.

Orihuela (2018) determinó la relación y su nivel que hay entre la variable actitud docente y la variable cultura organizacional en las II.EE. de la Red educativa de Santa Teresa Cusco. La metodología aplicada tiene como tipo aplicada, el diseño fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 40 docentes de tres niveles de la red educativa, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica la encuesta. El resultado descriptivo fue que el 20% tiene una ponderación cualitativa favorable, el 77.5% desfavorable, 2.5 muy desfavorable y 0 muy favorable. El resultado inferencial señala que hay una influencia negativa entre la actitud docente en la cultura organizacional.

En el ámbito de las ciencias empresariales han surgido una serie de corrientes doctrinarias relacionadas al desarrollo personal, una de estas es el coaching, que genera un análisis sobre el acompañamiento que le brinda una persona a otra con la finalidad de que puedan desarrollarse potencialidades a través de diversas estrategias, como son las habilidades y destrezas, en ese sentido, es que esta teoría se ha aplicado a la educación, tomando como punto de inicio la relación en el proceso en el que enseñan los maestros y los educandos aprenden que parten de una línea de base en la que el estudiante presenta una situación actual para lograr objetivos trazados. Cueto (2021) señala que el coaching solamente existe cuando hay una diferencia entre el contexto actual y un objetivo.

Veliz (2012) conceptualiza al coaching como un proceso de entrenamiento individualizado y también grupal, así como un proceso de introspección que tiene por característica ser estructurado, planificado, confidencial y estar orientado a las personas lograr desarrollar competencias a fin de garantizar el uso de su potencial y mejorar su desempeño.

En lo que concierne a la teoría, hoy en día el coaching es una teoría de bastante interés en los países, varios profesionales en materia educativa se encuentran interesados en el coaching como un instrumento muy poderoso para que se pueda capacitar a sus estudiantes y líderes (Wise y Avendaño, 2013).

En educación el coaching tiene como centro de sus objetivos lograr los objetivos educacionales en la persona, Rodríguez et ál. (2021) refieren que se basa en la automatización y digitalización de las actividades. Esto se da a través de un acompañamiento en el que existe un conjunto de metodologías como son las preguntar para poder reflexionar sobre las actividades que realiza uno, esto da paso a que en un proceso de conversación puedan generarse espacios en los que se va planificando qué hacer y cómo hacer realidad un cambio en el contexto en el que se encuentran trabajando tomando en cuenta lo que se desea lograr a futuro.

Cuando el coaching educativo entre sus peculiaridades muestra un escenario en el que se formulan diversas incógnitas, puede considerársele como coaching

socrático (inspirado en Sócrates, realizaba preguntas a sus estudiantes, contrario a darles respuestas), el coach no le indica a su usuario qué es lo que debe hacer, por lo general usa preguntas analíticas para impactar en los procesos de su pensamiento, posteriormente estos pensamientos internos se transforman en conductas observables que incrementan de a poco el desempeño (Wise y Avendaño, 2013). Necesariamente existe una prioridad de poder implementar el coaching educativo, pero este debe responder a un conjunto de aspectos de carácter metodológico y que se concentran en prever cuáles son los indicadores que responderán de manera adecuada cuando se ponga en práctica para que sea eficaz durante el proceso de enseñanza.

El coaching educativo, como teoría y como práctica, es un tema que sirve mucho para poder mejorar la práctica pedagógica en pro del desarrollo integral de los estudiantes, motivo por el cual, es necesario conocerlo y también aplicarlo en diversas circunstancias, la realidad es que como indica Guevara (2021) es una reciente etiqueta relativa en el aspecto profesional, hace ya varios años el coaching se convirtió en una herramienta y de bastante utilidad de una gran variedad de disciplinas, en el ámbito educativo, muy empleado, se usa para que se puedan obtener mejores rendimientos de los estudiantes.

En el aspecto educativo, se pretende alcanzar el desarrollo de manera integral de los educandos, para ello es que se van a aplicar un conjunto de estrategias, Álvarez y Gallegos (2021) indican que por este motivo, en este procedimiento, tienen un rol fundamental los actores, se orientan en lograr el conocimiento y su construcción. Se pondera bastante el aspecto cognitivo, por medio del cual el estudiante debe adquirir un conjunto de conocimientos que aplica y aplicará en su vida cotidiana, principalmente para que pueda resolver los problemas en los que se encuentre inmerso, pueda desenvolverse con eficiencia y eficacia en diversas circunstancias.

Entre los puntos fundamentales en los que se concentra la educación está el liderazgo, que Díaz y Díaz (2021) refieren que la capacidad organizacional es una de las aristas sobre la comprensión de la calidad educativa. Se concentra en la

aplicación de diferentes habilidades de carácter intra e interpersonal para poder lograr diversas pretensiones entre las que se encuentran aquellas dirigidas al logro de nuevos conocimientos y al desenvolvimiento de la persona en sociedad, para ello es que el coaching existe también para que todos los involucrados en el proceso educativo puedan alcanzar un óptimo proceso de desarrollo.

Veliz y Paravic (2012) citando a un autor indica que el coaching es un elemento metodológico que se pone en práctica en procesos formales y que son elaborados para que los que dirigen, así como los trabajadores de cualquier sector e institución descubran por sí mismos aspectos de mejora, también puedan desarrollar nuevas maneras de actuar, pensar, relacionarse y sentir, sean más satisfactorias y eficientes.

Lo que se afirma en los dos párrafos anteriores responde a una serie de aspectos teóricos y prácticos que propende el desarrollo de la persona para que pueda cumplir su rol social, sea un agente de cambio.

En todas las instituciones, tanto las públicas que son organizadas por el estado y el privado por particulares, durante su funcionamiento van adaptando un conjunto de prácticas que dan paso a una buena cultura organizacional. Luna et ál. (2019) indicaron que presenta una gran influencia en la satisfacción laboral, la productividad y la motivación, es un factor que es responsable de la insatisfacción y satisfacción de los trabajadores. Tomando en cuenta que una organización es un sistema, siempre las partes influyen en el todo y el todo en las partes, esta premisa también debe ser analizada desde la perspectiva de que todos los integrantes de una organización tienen un conjunto de costumbres, prácticas que van influenciando en otras personas y por ende a la institución, lo cual hace que se vayan adoptando prácticas institucionales que se hacen a su vez una constante.

El Archivo General de la Nación de México (2016) la conceptualiza como un conjunto de supuestos y valores que pueden darse de manera implícitas o explícitas, también conceptualiza a la cultura organizacional en la forma de cómo actúan las personas y se comportan, se refleja en los objetivos, metas, sistema de

incentivos, estilos de liderazgo, tecnología y procesos de trabajo que la institución usa y adopta.

Las organizaciones adoptan una cultura propia que se observa reflejada en todos los actos que ejecutan, Marulanda et ál. (2018) señalan que la cultura organizacional, se puede comprender como un procedimiento que es una combinación de factores en las que se tiene a las reglas, los hábitos, las normas, las costumbres, la comunicación informal y formal y todas aquellas que hacen que una organización sea diferente. Las prácticas que promueven durante su funcionamiento, pero todo esto es consecuencia de la suma individual de las culturas de cada integrante que bajo una influencia mutua genera que la organización adopte y vaya adquiriendo prácticas institucionalizadas que hacen a su vez que se caracterice por ellas.

Reyes y Moros (2019) para que se acerque a un estudio científico sobre la variable de cultura organizacional, se utilizan varias disciplinas académicas de las ciencias sociales en este concepto.

Iglesias et ál. (2021) indica sobre la cultura organizacional que el factor cultural presenta un monumental impacto en el talento y los resultados. La cita realizada permite afirmar que cuando esta variable no se desarrolla adecuadamente, puede tener una alta influencia en cómo es que los profesionales se desempeñan, porque a partir de esta pueden incluso obtenerse mejores resultados. A pesar que se han realizado diversos esfuerzos para mejorar la cultura organizacional, aún persisten diversos conflictos que no han coadyuvado a lograr mejores índices sobre este tema.

Vesga et ál. (2020) señala que en la literatura académica sobre gestión empresarial se notó que los investigadores tienen un interés en el éxito de instituciones empresariales japonesas. Esta investigación se concentra en conocer más a detalle cómo es que se encuentra la cultura organizacional de las instituciones para generar mayores niveles de eficacia y eficiencia y para ello no solamente debemos aplicar las ciencias administrativas.

Encalada (2016) afirma que las actitudes o conducta de los integrantes de una institución, que es igual a las relaciones de orden interpersonal como sucede dentro de la institución como en su parte externa, tienden a comprenderse como el comportamiento organizacional y el movimiento en las relaciones laborales.

La teoría sistémica tiene como idea que los sistemas como las instituciones son estimadas como organismos vivos que están integradas por personas, estas se encuentran en un proceso de interacción permanente; dicha interacción es la que da paso a que haya influencia mutua e intercambio entre los integrantes, pese a ello, esta influencia puede ser negativa como también positiva, es por eso que la personalidad y sus características, así como la cultura de sus integrantes influyen en la cotidianidad de la empresa (Encalada, 2016).

Domínguez et ál. (2009) indican que los elementos del clima organizacional son los siguientes: Las creencias. Se refiere a los pensamientos arraigados y que son válidas en las organizaciones que interpretan de una manera la realidad; es un acto con conocimiento que presenta por verdadero aquello que obramos o consideramos como cierto con el análisis del contexto.

Sobre los valores, estos responden a la manera de realizar los actos en función a una estructuración de previas creencias, son indivisibles, estima de esa manera qué actuación es mejor que otra; sobre las normas, se comprenden como valores las estratégicas expresiones, las normas son sobreentendidas; estas prácticas norman las conductas de cada integrante de la institución, asimiladas y comprendidas por todos; sobre las actitudes y comportamiento, tienen su inicio en la normativa, no necesariamente forman parte de la cadena cultural al final, su consenso y evaluación delimitan sus actos en relación a lo que le interesa a las organizaciones e individualidades.

Según Eskiler et ál. (2016) la cultura organizacional es el proceso de los comportamientos, creencias, valores y hábitos que dirigen los comportamientos de los individuos en una organización. La cultura permite a los líderes buscar comportamientos definidos que deben modelar y enseñar a los empleados cómo

comportarse. En otras palabras, se considera como un sistema de creencias y valores a la cultura organizacional, que dan forma al comportamiento de los empleados en una organización. En este sentido, Khan et ál (2018) indica que la cultura organizacional es uno de los determinantes más importantes del comportamiento laboral innovador y permite a los líderes de las organizaciones obtener una ventaja competitiva. La cultura organizacional funciona como un pegamento para unir a los empleados y un sistema institucional, y al mismo tiempo produce un comportamiento laboral positivo e innovador.

Khan et ál. (2018) indica que la cultura innovadora produce colectivismo en grupo entre los individuos al producir una atmósfera que desafía el pensamiento y las ideas. El estilo de liderazgo, mostrado por los líderes, al motivar la estimulación intelectual, intenta generar una cultura innovadora en la institución.

Vargas y Flores (2019) el diagnóstico de la cultura organizacional comprende una herramienta avanzada y fundamentada de la administración y se ha vuelto un instrumento por excelencia para que puedan existir cambios para que haya una efectividad mayor en la organizacional. Lo cual también fundamenta la necesidad de realizar una investigación de esta naturaleza.

Yu (2017) señala una cultura organizacional innovadora se refiere a un entorno de trabajo creativo, innovador, orientado a resultados y desafiante, y tiene un impacto significativo en los estilos de liderazgo. Rabbani et ál. (2014) afirman que, aunque estudios anteriores han dejado en claro que varios factores son los principales determinantes de la conducta laboral innovadora, entre estos, los estilos de liderazgo (transaccional y transformacional), la cultura organizacional, los recursos y las habilidades son los factores clave que influyen en la creatividad y la innovación en el ámbito empresarial. Instituciones.

Los comportamientos creativos colectivos de la fuerza laboral también son una respuesta a las dinámicas ambientales de las instituciones, como la cultura organizacional. También se ha argumentado que aquellos líderes que quieren reponer sus instituciones se esfuerzan por desarrollar aquellas culturas

organizacionales que apoyan la innovación y la creatividad. Existen varias evidencias empíricas sobre el fenómeno en el que los estilos de liderazgo desempeñan su papel para promover una cultura creativa y cultivar comportamientos innovadores y creativos en su interior (Rabbani et ál., 2014)

Rabbani et ál. (2014) indican que algunos investigadores aclaran esta conexión al examinar que los líderes transformacionales establecen un entorno alentador en lugar de transaccional y *Laissez-faire*, en el que los grupos pueden producir ideas.

Naqshbandi et ál. (2019) indica que la mayoría de los estudiosos anteriores proponen que los líderes pueden moldear esa cultura organizacional que estimula la innovación y creatividad entre los trabajadores de la institución. Los trabajos de liderazgo han confirmado que los líderes desempeñan un papel destacado en el modelado de la cultura innovadora de una institución

Para Das et ál. (2020) la cultura se ha interpretado de varias maneras a través de perspectivas únicas en múltiples disciplinas, la cultura organizacional se refiere específicamente a un modelo socio-cognitivo de estándares y normas emergentes que ayudan a los individuos a darle sentido a su entorno. Las entidades, como la alta dirección, a menudo propagan un conjunto de expectativas para guiar a los empleados en situaciones nuevas y familiares. Esto incluye ciertos supuestos sobre las interacciones diarias en el lugar de trabajo. Por lo tanto, la cultura organizacional surge de la interacción de expectativas de arriba hacia abajo y normas de abajo hacia arriba.

La cultura organizacional puede influir en la innovación, implementación, cooperación y manejo de conflictos dentro de una organización. Aparte de los resultados organizacionales, también puede afectar el funcionamiento individual. Por ejemplo, los empleados en una cultura organizacional valorados tienden a superar a los empleados en culturas donde se sienten reemplazables. Si una organización se basa en actitudes tóxicas o poco éticas, puede tener un efecto en la dimensión moral de los trabajadores y, a su vez, contribuir a un bajo rendimiento

de los empleados, una baja tasa de retención y un bajo atractivo laboral. Además, la cultura es fundamental para desarrollar y mantener la intensidad y la dedicación entre los empleados. Cuando los empleados están capacitados para aumentar sus habilidades, muestran una mayor satisfacción laboral. De manera similar, las organizaciones que fomentan el esfuerzo e incluyen estructuras formales de recompensa tienen menos casos de mala conducta en el lugar de trabajo. La investigación postula que la cultura organizacional puede explicar la productividad y desempeño de los trabajadores allá de los rasgos y habilidades intrínsecos (Das et ál., 2020).

Alvesson (2013) afirma que la cultura organizacional es tan significativa y compleja como difícil de entender y usar de manera reflexiva.

Schein (2010) presenta hasta niveles, tres, sobre la cultura organizacional, que son los valores propuestos y creencias, así como los supuestos básicos subyacentes. Si bien hay varias definiciones académicas que cubren múltiples dimensiones e incluso paradigmas contrastantes, adoptaremos el paradigma funcionalista, que compone una comprensión objetivista de la cultura que respalda nuestro interés de investigación y la identificación de dimensiones únicas y sus interrelaciones para iniciar procesos de cambio gestionados. El paradigma funcionalista asume que en torno a la cultura organizacional se presentan similares funciones en la mayoría de instituciones: determinan las decisiones, el comportamiento, un ejemplo de ello es la incorporación de tecnologías digitales y que brinda una identidad a quienes conforman la organización.

A su vez, la nueva tecnología podría cambiar el comportamiento y así afectar la cultura organizacional. En este contexto, definimos la cultura organizacional como ideologías, filosofías, valores, creencias, supuestos, actitudes, expectativas y normas compartidas que unen a una comunidad. Las siguientes dimensiones clave identificadas en la literatura general cubren todos los niveles culturales definidos por Schein (2010): supuestos, actitudes, comportamiento (ético), creencias, conocimiento, liderazgo, gestión, significados, misión y visión, normas, capacidades organizativas, perspectiva, reglas, estrategia, símbolos y valores.

La cultura organizacional abarca las creencias, valores y prácticas subyacentes que son exclusivos de una organización. Sin embargo, cultura organizacional es intrínsecamente subjetivo y una construcción burda y, por lo tanto, difícil de cuantificar.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo es aplicado a razón que necesariamente el conocimiento científico se aplicó a todos los procesos investigativos que se realizaron, así también refiere Muñoz (2018) que presenta como fin la puesta en la realidad de los conocimientos alcanzados de manera inmediata, lo que no quiere decir que sea menos meritoria. También debe afirmarse que durante la investigación se utilizaron varias fuentes bibliográficas las cuáles durante el desarrollo de la investigación fueron puestas en práctica y así también los resultados que se alcanzaron sirven para que pueda considerarse mejoras dentro del proceso educativo.

El enfoque fue el cuantitativo por la prospección de toda la realización de la investigación que se concentró en los resultados numéricos de los resultados a través de los cuales se realizó la interpretación de los mismos, entre sus características se encontró el uso de la estadística para presentar los resultados y también interpretar los mismos tomando los criterios metodológicos que corresponde, Gallardo (2017) refiere que es probatorio y secuencial, usa como procedimiento el hipotético deductivo, e inicia de la suposición de que existe un orden natural y que existen posibilidades de conocerlo.

El método seleccionado fue el hipotético deductivo, Cabezas et ál. (2018) indica que es un único método con el que se puede recolectar información científica, de manera aplicada a la matemática, lógica, filosofía (ciencias formales); desarrolla muchos pasos primordiales como es la deducción de proposiciones o consecuencias, creación de una hipótesis a fin de realizar una explicación del fenómeno de estudio y la observación del problema a estudiar. En la investigación se presentaron hipótesis las cuales fueron corroboradas a través de las pruebas de hipótesis, así también durante todo el proceso se aplicó de manera permanente el análisis partiendo de las generalidades a lo específico.

El nivel fue el explicativo porque a través de los resultados y la revisión de la literatura especializada no existió una limitación investigativa solamente a lo descriptivo, sino se fue más allá de lo descriptivo, así también lo analiza en su libro Muñoz (2018) quien indica que se centra de manera fundamental en determinar las causas y orígenes del objeto o fenómeno que se encuentra sujeto a una investigación, se conoce por qué sucede y se evidencia determinados hechos, qué los produce y en qué condiciones ocurren.

Para culminar el diseño fue no experimental, partiendo de la noción de que no se realizaron experimentos durante la investigación, solo se realizó una descripción del fenómeno investigativo, doctrinariamente Sánchez et ál. (2018) afirman que esta denominación es para los estudios dónde no hay aplicación de método experimental, y que de forma fundamental es descriptivo y que aplica una metodología de observación descriptiva. En la investigación, no se realizaron experimentos, solamente se describió el fenómeno de investigación como se presenta en la realidad.

En suma, puede concluirse que este diseño se encuentra caracterizado por ser una investigación en la que se muestran los resultados en función al estudio de la realidad, se describe, más no se experimenta para obtener o estimar si existen resultados diferentes antes o después.

$$X_1 \rightarrow X_2$$

Dónde X1 representa a la medición del coaching educativo, X2 es la medición del clima organizacional y la simbología  $\rightarrow$ , es el grado de influencia que existe entre la variable independiente en la dependiente.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Para Martínez (2018) sobre las variables se refieren a las dimensiones o estados de un problema que tiene como particularidad la de poseer diferentes valores, por ende presentan la capacidad de poder ser modificados, en ese

horizonte es que las menciones variaciones son medibles, observadas y también registradas

Variable independiente: Coaching educativo

Bou Pérez (2013) indica que el coaching educativo trata de un acompañamiento y su realización que se ajusta a una persona que se encuentra en un proceso de cambio, en una situación que es muy importante para su vida y que presenta como origen la expresión de sí mismos de sus necesidades, hasta que alcance sus propósitos; el coaching la dirige al éxito, a la autonomía y también a su realización, desarrollando su potencial y habilidades.

Martel (2018) Se evaluará el coaching educativo en las dimensiones que son el modelo cooperativo, la participación en el sistema educativo, y la mediación de situaciones conflictivas por medio de un cuestionario comprendido en 20 ítems, la escala utilizada fue la de Lickert. (Anexo 2)

Variable dependiente: Cultura organizacional

Hernández citado por Toribio (2017) conceptualiza la variable como los principios, tradiciones, valores y maneras en que realizan las actividades que realizan los integrantes de una organización, en estos, influye en cómo actúan y distinguen a la institución entre las demás. La escala del instrumento usado fue la escala de Likert.

Es la visión de la cultura que la institución involucra y que está integrada por esta, se midió por medio de un instrumento como es el cuestionario con una cantidad de treinta y nueve ítems que se encuentran divididos en sus dimensiones que son la calidad, identidad, contribución personal, comunicación, capacidades directivas y reconocimientos (Toribio, 2017).

**Figura 1**

*Operacionalización de la variable coaching educativo*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Variable 1 Coaching educativo	Bou Pérez (2013) sostiene, el coaching educativo consiste en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella misma expresa, hasta que alcance sus objetivos; el Coaching la conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus habilidades.	El coaching educativo se evaluará en las dimensiones: Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo, Mediar en situaciones de conflicto; a través de un Cuestionario de coaching educativo que consta de 20 ítems.	D1: Modelo cooperativo	-Crear conocimiento (1-6) -Crear personas integra (7-9)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Sí (3) A veces (2) No (1)	Alto [26.66-40] Medio [13.33-26.66> Bajo [0-13.33>
			D2: Participación en el sistema educativo	- Desarrollo de las personas que participan (10-13) - Recursos y herramientas para el desarrollo (14-15)	10, 11, 12, 13, 14, 15		
			D3: Mediar en situaciones de conflicto	- Desarrollar consensos (16-18) - Posiciones coach y coachee (19-20)	16, 17, 18, 19, 20		

Martel (2018)

**Figura 2**

*Operacionalización de la variable cultura organizacional*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel y Rango	Medición
Cultura Organizacional	1. Identidad	1.1 Identificación	Del (01 al 10)	Totalmente de Acuerdo (TA) = 5	Alta (145-195)	Ordinal
	2. Calidad	2.1 Cumplimiento de funciones	Del (11 al 15)	De acuerdo (DA) = 4		
	3. Comunicación	3.1 Facilidad de Transmisión de la comunicación	Del (16 al 20)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA-ND) = 3		
	4. Contribución Personal	4.1 Dedicación	Del (20 al 25)	En desacuerdo (ED) = 2	Regular (92-144)	
	5. Reconocimiento	5.1 Oportunidades	Del (26 al 30)	Totalmente en desacuerdo (TD) = 1	Baja (39-91)	
	6. Capacidades Directivas	6.1 Promociones	Del (31 al 39)			

Toribio (2017)

### 3.3 Población, muestra y muestreo

La población para la realización de esta investigación la componen 59 maestros que laboran en la Red Educativa del distrito de Pitumarca, 2021. Por población se comprende a los objetos, sucesos, participantes del estudio, llamados también unidades de muestreo, depende de los alcances y planteamiento de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

**Tabla 1**

*Población estudiada*

Institución Educativa	N° de docentes
I.E. Libertadores de América	31
I.E. N° 56052	20
I.E. N° 56417- Labraco	03
I.E. N° 56104 - Hanchipacha	05
Sub total	59

Para esta investigación se consideró el censo como método para poder seleccionar las personas del estudio, a razón que por la cantidad de la población se consideró también la misma para poder recolectar los datos, sobre este, Sánchez et ál. (2018) refieren que es un proceso que está comprendido por la recolección de los datos sobre las peculiaridades de todo el universo o población.

### 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica usada para recabar los datos necesarios para esta investigación fue la encuesta, que presentan como características la elaboración de preguntas sobre un tema. Sierra, citado por Cabezas (2018) indica que es una técnica que presenta como diseño la investigación de campo y que por lo general se utiliza para averiguar opiniones, preguntar a través de incógnitas que se encuentran

estructuradas en torno a la operacionalización, en este caso de las variables estudiadas.

Se seleccionó como instrumento el cuestionario, Hernández y Mendoza (2018) refieren que se refiere a una serie de incógnitas sobre una o más variables que serán medidas. Este instrumento se utilizó para poder medir cada una de las variables, para esta investigación se utilizarán documentos validados en otras investigaciones. El cuestionario tiene como característica principal el de aplicar un conjunto de preguntas, algunas de carácter cerrada o abiertas para poder recolectar información de una variable. Su elaboración metodológica responde a criterios estrictamente doctrinarios, que parten de la identificación de las variables, sus dimensiones, indicadores para poder elaborar los ítems y que pueden ser respondidas tomando en cuenta una escala.

La validez para los cuestionarios utilizados fue de contenido, también fueron sometidos al juicio de expertos, a quienes se les solicitó una opinión especializada en la metodología utilizada, en este caso se utilizaron dos documentos validados en antecedentes de investigación. Hernández y Mendoza (2018) señalan que se refiere al nivel por el que un instrumento puede realizar la medición real de una variable. (Anexo 5)

La estimación de la fiabilidad de la construcción de los instrumentos se realizó en función a la sistematización de la información por medio de las dimensiones de las variables coaching educativo y la variable clima organizacional para luego poder estimar el nivel de fiabilidad tomando en cuenta el coeficiente conocido como Alfa de Cronbach. Hernández y Mendoza (2018) afirman que se trata del nivel en que la aplicación de los instrumentos es repetida a los individuos u objetos dan resultados iguales.

El Alfa de Cronbach que se obtuvo para el cuestionario sobre la variable coaching educativo con un 0,763 y de la cultura organizacional con un 0,889, al realizar la interpretación de esos puede concluirse que son aplicables porque son confiables.

## Tabla 2

### *Ficha técnica, variable coaching educativo*

Nombre	Cuestionario de coaching educativo
Autor:	Br. Martel León, Sergio William
Año:	2018
Lugar:	Perú
Objetivo:	Recolectar información sobre el coaching educativo
Muestra:	59 maestros de la Red Educativa del distrito de Pitumarca al 2021.
Confiabilidad:	0,763 de Alfa de Cronbach
Escala de Medición:	(1) No, (2) A veces, (3) Sí
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo:	30 minutos
Niveles:	Ineficiente (1), moderado (2), eficiente (3)
Autor de las dimensiones:	Bou Pérez (2013)

## Tabla 3

### *Ficha técnica, variable cultura organizacional*

Nombre	Cuestionario de cultura organizacional
Autora:	Br. Toribio Cayo Karen Vanesa
Año:	2017
Lugar:	Perú
Objetivo:	Recolectar información sobre la cultura organizacional
Muestra:	59 maestros de la Red Educativa del distrito de Pitumarca al 2021.
Confiabilidad:	0,889 de Alfa de Cronbach

Escala de Medición:	Totalmente de acuerdo (5). De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), (2) En desacuerdo, (1) Totalmente desacuerdo,
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo:	20 minutos
Niveles:	Alto (3), medio (2), bajo (1)
Autor de las dimensiones:	Toribio (2017)

#### **Tabla 4**

##### *Baremo de las variables y dimensiones*

<b>Variable 1</b>	<b>Ineficiente</b>	<b>Moderado</b>	<b>Eficiente</b>
Coaching educativo	20-33	34-46	47-100
D1: Modelo cooperativo	9-15	16-22	23-29
D2: Participación en el sistema educativo	6-10	11-15	16-20
D3: Mediar en situaciones de conflicto	5-8	9-12	13-16
<b>Variable 2</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Cultura organizacional	39-91	92-144	145-197
D1: Identidad	10-23	24-37	38-51
D2: Calidad	5-12	13-20	21-28
D3: Comunicación	5-12	13-20	21-28
D4: Contribución personal	5-12	13-20	21-28
D5: Reconocimiento	5-12	13-20	21-28
D6: Capacidades directivas	9-21	22-35	36-46

### **3.5 Procedimientos**

La manera por la cual se procesó la información recolectada, siguió el siguiente procedimiento metodológico:

Primero se realizó la revisión de los trabajos previos, considerados los del ámbito internacional y nacional, también se realizó la revisión especializada documentada para las dos variables que presenta como objetivo, conocer a profundidad cómo son teóricamente y también realizar la operacionalización de las mismas.

En segundo lugar, se solicitó el permiso necesario a las instituciones seleccionadas como muestra de la Red Educativa de Pitumarca y de esa manera empezar esta investigación.

También se realizaron las coordinaciones necesarias con los directores de las instituciones educativas para que se ponga en su conocimiento la ejecución de la investigación, también se enviaron los links de los cuestionarios a ser aplicados y respondidos por los docentes de manera virtual por medio de los formularios en google.

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

En una hoja de cálculo del programa Excel, se elaboró una base de datos, para poder organizar la información recolectada a través de cada cuestionario aplicado, ello permitió que también pueda presentarse de manera ordenada todo.

Posteriormente, la organización de los datos sirvió para procesar los datos en el programa SPSS para su desarrollo estadístico.

Luego se sistematizó la información de manera organizada en tablas en las que se muestran las frecuencias y también en sus respectivos gráficos con el objetivo de presentar la información para su posterior análisis.

También del procesamiento de la base de datos, para seleccionar el coeficiente estadístico para procesar la información se tomó en cuenta Kolmogorov-Smirnov en la tabla de normalidad.

Se procedió a analizar los resultados obtenidos para que puedan ser también sistematizadas en las conclusiones del estudio realizado.

### **3.7 Aspectos éticos**

Room (2020) dio a conocer que lo que hace una persona no debe generar un perjuicio a sus pares, por el contrario, debe lograr minimizar los daños y maximizar los beneficios. Estos aspectos están enmarcados en la conducta académica ética de quien realiza la investigación y para ello se garantiza que los datos no serán alterados, que los resultados que se alcanzaron respondieron a los instrumentos y su aplicación con apego a la verdad, sin la existencia de un acto que contravenga a principios rectores a nivel internacional que propician aspectos relacionados a las buenas prácticas académicas como es el citado de todas las ideas que pertenecen a autores que han realizado un esfuerzo por generar teoría.

También se aplicaron conductas académicas para evitar el plagio y el antiplagio para el debido cuidado de la originalidad de los análisis que se presenta, en este caso se aplicara las normas APA para que la autora pueda tener una guía para hacer las citas y también las referencias, y tomar en cuenta aspectos muy importantes en cuanto respecta la presente investigación.

Los dispositivos legales vigentes exigen también aspectos éticos como es la originalidad de presentación de tesis para que un estudiante pueda obtener un título profesional o grado académico, esto se encuentra normado en la Nueva Ley Universitaria 30220 y los reglamentos internos de la Universidad César Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### Coaching educativo vs cultura organizacional

Los resultados que se presentan en la tabla 5 y figura 3, describen que de los 59 docentes que integraron la población estudiada, el 22,0% de maestros perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% en un nivel eficiente; el 37,0% percibe un nivel medio de cultura organizacional, 62,7% un alto. Sobre su primer indicador que es crear conocimiento, por los resultados que se obtuvieron se tiene que un mayor porcentaje señala que está en un nivel alto, esto puede tener su explicación por la transferencia de información entre los integrantes de la Red Educativa; también es necesario señalar que sobre el indicador desarrollo de las personas que participan, es indispensable decir que cuando se señala que el nivel de coaching educativo es moderado, esto puede tener su interpretación en que no todos participan durante la realización de diferentes actividades.

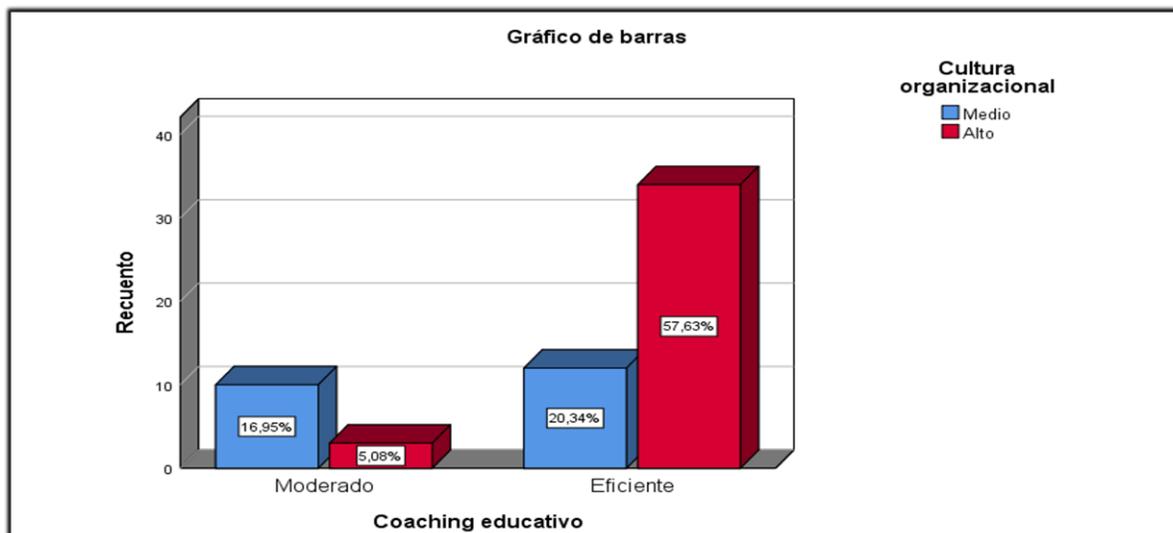
**Tabla 5**

*Tabla cruzada de coaching educativo y cultura organizacional*

			Cultura organizacional		Total
			Medio	Alto	
Coaching educativo	Moderado	Recuento	10	3	13
		% del total	16,9%	5,1%	22,0%
	Eficiente	Recuento	12	34	46
		% del total	20,3%	57,6%	78,0%
Total	Recuento	22	37	59	
	% del total	37,3%	62,7%	100,0%	

**Figura 3**

*Gráfico de barras de coaching educativo y cultura organizacional*



### **Coaching educativo vs identidad**

Los resultados que se presentan en la tabla 6 y figura 4, describen que de los 59 maestros que integraron la población estudiada, el 22,0% de maestros perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% eficiente; el 32,2% percibe un nivel medio de identidad, 67,8% un nivel alto. Sobre el indicador identificación se puede analizar que los resultados descriptivos que presenta en caso de la dimensión identidad un nivel alto con el 67,8%, esto puede tener su interpretación en la localización de las instituciones, que están en el distrito de Pitumarca, en donde existe una identidad cultural en la que todos los pobladores se sienten identificados por las costumbres y tradiciones que se practican, lo cual también influye en las instituciones educativas.

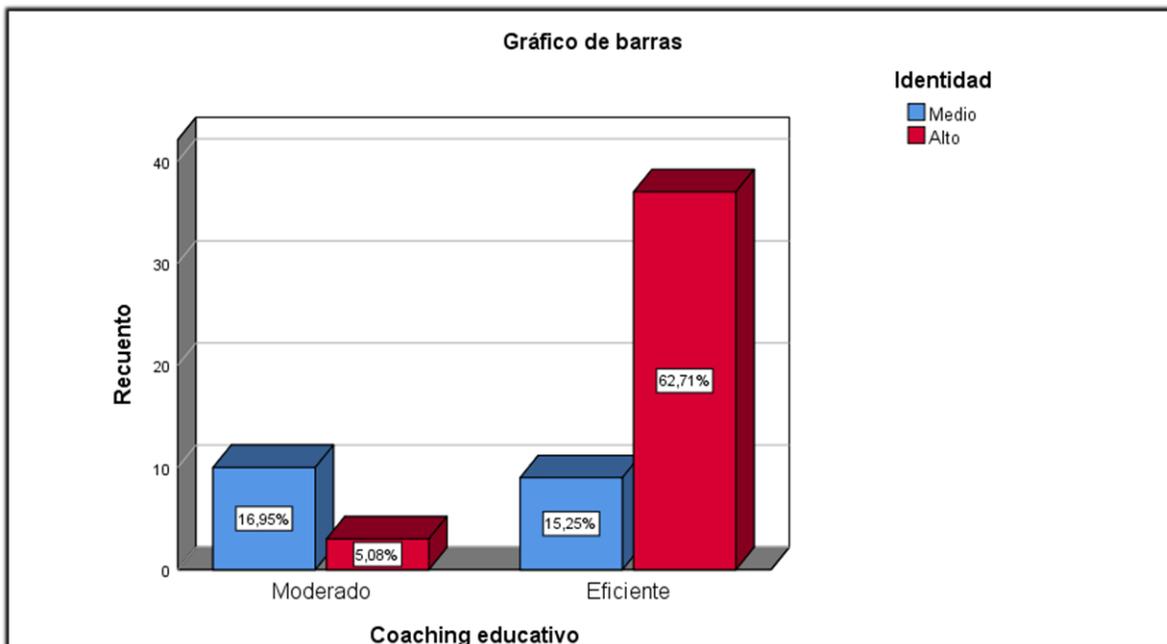
**Tabla 6**

*Tabla cruzada de coaching educativo e identidad*

		Identidad		Total	
		Medio	Alto		
Coaching educativo	Moderado	Recuento	10	3	13
		% del total	16,9%	5,1%	22,0%
	Eficiente	Recuento	9	37	46
		% del total	15,3%	62,7%	78,0%
Total		Recuento	19	40	59
		% del total	32,2%	67,8%	100,0%

**Figura 4**

*Gráfico de barras de coaching educativo e identidad*



## Coaching educativo vs calidad

Los resultados que se presentan en la tabla 7 y figura 5, describen que de los 59 maestros que integraron la población estudiada, el 22,0% de maestros perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% en un nivel eficiente; el 5,1% percibe un bajo nivel de calidad, 79,7% medio y el 15,3% en un nivel alto. Sobre el indicador cumplimiento de funciones de la dimensión calidad, es necesario indicar que conforme lo señala el resultado, encuentra en un nivel medio, esto puede tener su interpretación en la práctica pedagógica que realizan los docentes, que todavía falta que los docentes puedan incorporar nuevas prácticas que puedan elevar el nivel de la calidad educativa.

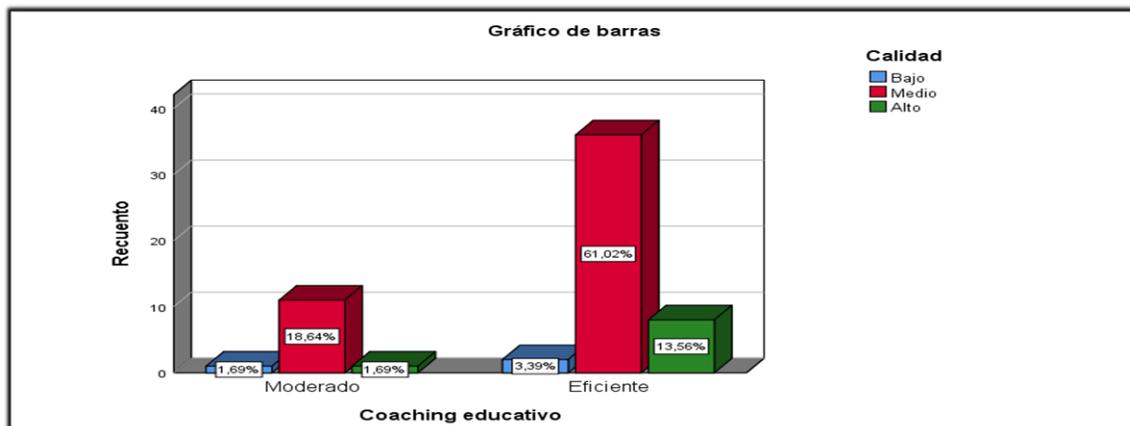
**Tabla 7**

*Tabla cruzada de coaching educativo y calidad*

			Calidad			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Coaching educativo	Moderado	Recuento	1	11	1	13
		% del total	1,7%	18,6%	1,7%	22,0%
	Eficiente	Recuento	2	36	8	46
		% del total	3,4%	61,0%	13,6%	78,0%
Total	Recuento	3	47	9	59	
	% del total	5,1%	79,7%	15,3%	100,0%	

**Figura 5**

*Gráfico de barras de coaching educativo y calidad*



### Coaching educativo vs comunicación

Los resultados que se presentan en la tabla 8 y figura 6, describen que de los 59 maestros que integraron la población estudiada, el 22,0% de maestros perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% eficiente; el 3,4% percibe un bajo nivel de comunicación, 79,7% medio y el 16,9% en un alto nivel. Sobre el indicador facilidad de transmisión de la comunicación de la dimensión comunicación, se puede interpretar según el resultado que un mayor porcentaje considera que se encuentra en un nivel medio, lo cual permite inferir que existen problemas dentro de los procesos comunicativos que deben ser solucionados.

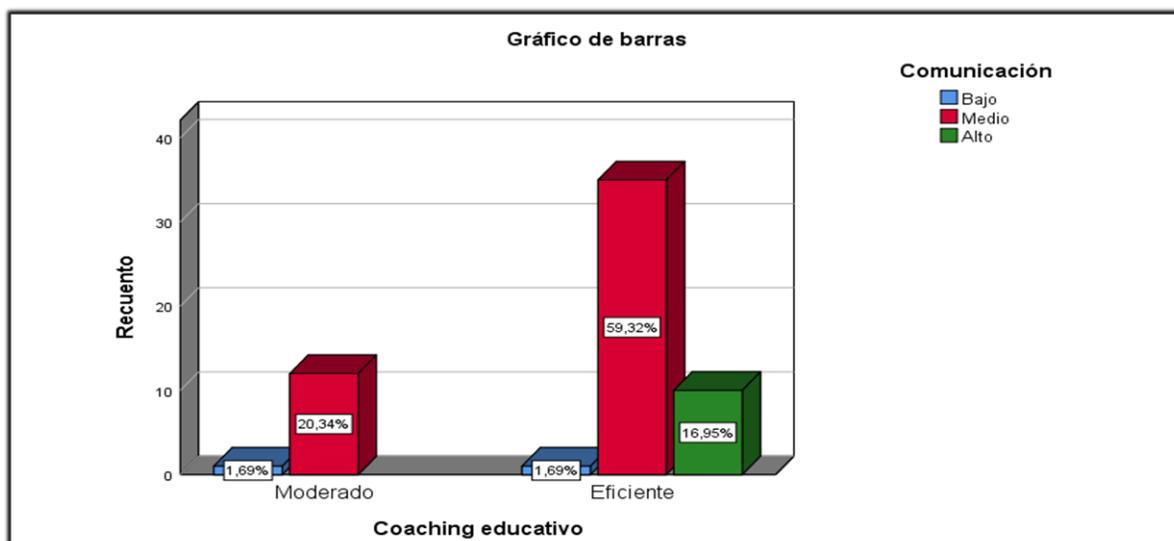
**Tabla 8**

*Tabla cruzada de coaching educativo y comunicación*

		Comunicación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Coaching educativo	Moderado	Recuento	1	12	0	13
		% del total	1,7%	20,3%	0,0%	22,0%
	Eficiente	Recuento	1	35	10	46
		% del total	1,7%	59,3%	16,9%	78,0%
Total	Recuento	2	47	10	59	
	% del total	3,4%	79,7%	16,9%	100,0%	

**Figura 6**

*Gráfico de barras de coaching educativo y comunicación*

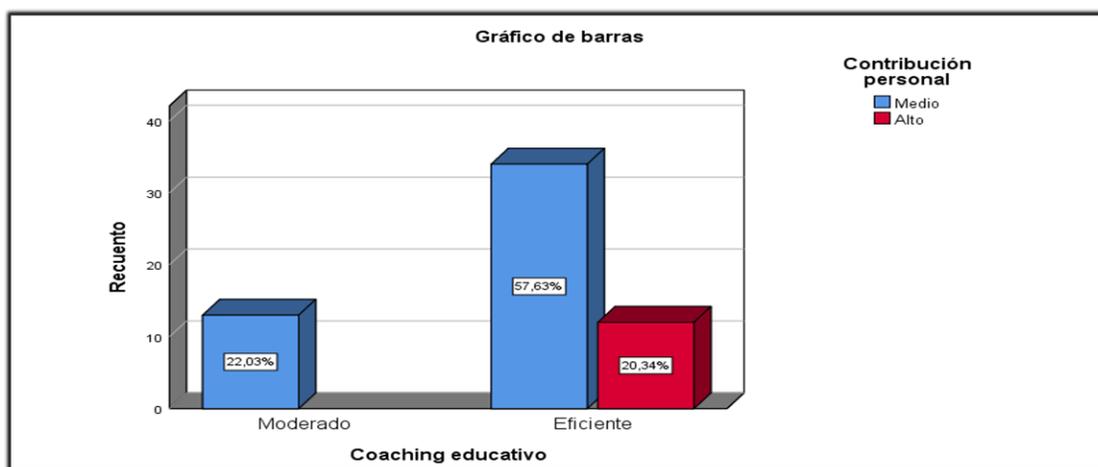


### **Coaching educativo vs contribución personal**

Los resultados que se presentan en la tabla 9 y figura 7, describen que de los 59 maestros que integran la población estudiada, el 22,0% de maestros perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% eficiente; el 79,7% percibe un nivel medio de contribución personal, 20,3% en un alto nivel. Sobre el indicador dedicación de la dimensión contribución personal en torno al resultado descriptivo en el que se indica que el nivel es medio, puede inferirse que no hay una dedicación plena durante el desarrollo educativo de los docentes, esto puede tener su fundamento en la realización de actividades pedagógicas sin un compromiso total.

**Tabla 9***Tabla cruzada de coaching educativo y contribución personal*

		Contribución personal			
		Medio	Alto	Total	
Coaching educativo	Moderado	Recuento	13	0	13
		% del total	22,0%	0,0%	22,0%
	Eficiente	Recuento	34	12	46
		% del total	57,6%	20,3%	78,0%
Total		Recuento	47	12	59
		% del total	79,7%	20,3%	100,0%

**Figura 7***Gráfico de barras de coaching educativo y contribución personal***Coaching educativo vs reconocimiento**

Los resultados que se presentan en la tabla 10 y figura 8, describen que de los 59 maestros que integran la población estudiada, el 22,0% de ellos perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% eficiente; el 1,7% percibe un bajo nivel de reconocimiento, 83,1% en un nivel medio y el 15,3% en un alto nivel. Sobre el indicador oportunidades de la dimensión reconocimiento, según los

resultados obtenidos se puede afirmar que un mayor porcentaje lo estima en un nivel medio, esto tiene su fundamento en que las instituciones no tienen políticas de reconocimiento sobre la práctica pedagógica.

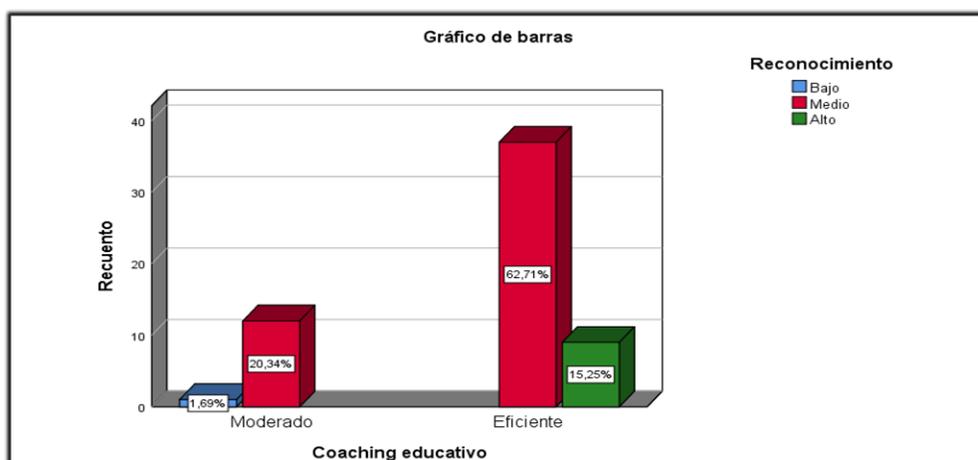
**Tabla 10**

*Tabla cruzada de coaching educativo y reconocimiento*

		Reconocimiento			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Coaching educativo	Moderado	Recuento	1	12	0	13
		% del total	1,7%	20,3%	0,0%	22,0%
	Eficiente	Recuento	0	37	9	46
		% del total	0,0%	62,7%	15,3%	78,0%
Total		Recuento	1	49	9	59
		% del total	1,7%	83,1%	15,3%	100,0%

**Figura 8**

*Gráfico de barras de coaching educativo y reconocimiento*



### Coaching educativo vs capacidades directivas

Los resultados que se presentan en la tabla 11 y figura 7, describen que de los 59 maestros de la población estudiada, el 22,0% perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% eficiente; el 45,8% percibe un nivel medio de capacidades directivas, 54,2% en un alto nivel. Sobre el indicador promoción de la dimensión capacidades directivas, se puede inferir por los resultados que señalan en su mayoría que estima que se encuentra en un nivel alto, esto se fundamenta en que la dentro de la carrera pública magisterial existen una política de crecimiento laboral permanente, por las escalas y también por los procesos de nombramiento que se vienen realizando.

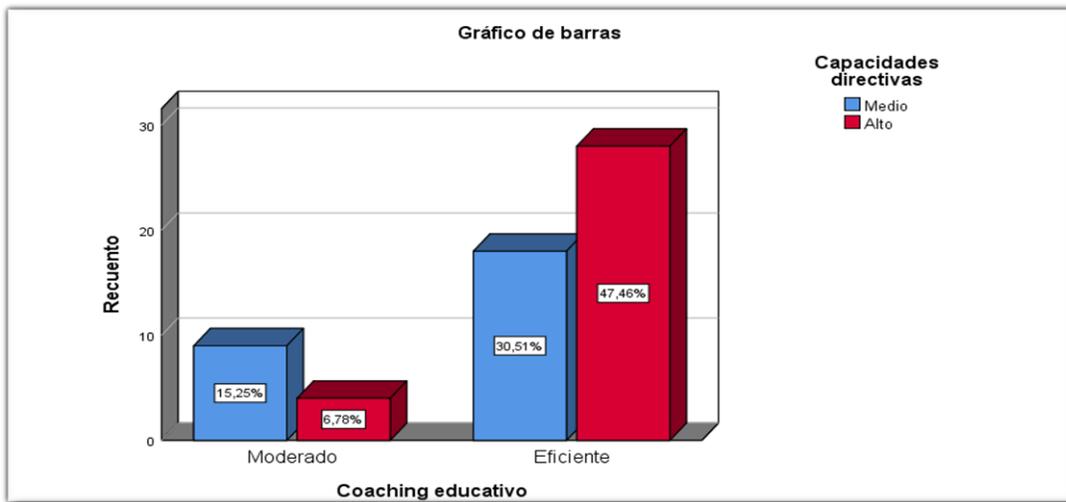
**Tabla 11**

*Tabla cruzada de coaching educativo y capacidades directivas*

			Capacidades directivas		
			Medio	Alto	Total
Coaching educativo	Moderado	Recuento	9	4	13
		% del total	15,3%	6,8%	22,0%
	Eficiente	Recuento	18	28	46
		% del total	30,5%	47,5%	78,0%
Total	Recuento		27	32	59
	% del total		45,8%	54,2%	100,0%

**Figura 9**

*Gráfico de barras de coaching educativo y capacidades directivas*



## Resultados inferenciales

Romero-Saldaña (2016) refiere que las pruebas de normalidad se utilizan para que se puedan realizar una afirmación si la información recolectada de la muestra pueden ser estimadas por su procedencia en relación a un modelo probabilístico.

En ese horizonte es que Romero-Saldaña (2016) afirma que la prueba de normalidad Kolgomorov -Smirnov, se usa para en este caso poblaciones que pueden ser mayores o menores a 50. En este trabajo se usó esta prueba porque el tamaño de la muestra fue de 59 docentes, siendo superior a 50.

De similar manera para que se realice la prueba de bondad, se planteó de modo tentativo los siguientes sucesos:

Ho: La variable coaching educativo, cultura organizacional y las dimensiones calidad, identidad, comunicación, reconocimiento, contribución personal, y capacidades directivas siguen una distribución normal.

Ha: La variable coaching educativo, cultura organizacional y las dimensiones calidad, identidad, comunicación, reconocimiento, capacidades directivas y contribución personal no siguen una distribución normal.

Luego se aplicó el siguiente método para que pueda de las dos hipótesis pueda ser rechazada, fue p-valor:

Si  $\alpha \leq 0.05$ , se toma como decisión rechazar la Ho.

Si  $\alpha > 0.05$ , se toma como decisión no rechazar Ho.

Donde  $\alpha$  = se refiere al nivel de significancia.

Cabe indicar que se consideró el 95% de confianza y el 5% de margen de error.

Luego de ejecutada la prueba de normalidad, se evidenció con sus resultados que para el caso de la variable coaching educativo fue de 0,000 y para el caso de la variable cultura organizacional 0,000, los cuales son menores a 0,05, lo que permitió afirmar que no tienen una distribución normal, en ese sentido es que se optó por corroborar las hipótesis a través de la regresión logística ordinal.

## **Regresión Lineal**

Para el análisis inferencial se aplicó un modelo de regresión lineal, con la capacidad de contrastar la hipótesis de investigación, determinar el efecto de una variable sobre otra y predecir comportamientos futuros, corresponde a la siguiente ecuación:

$$Y = AX + B + u$$

Donde:

- Y : Variable dependiente
- A : Coeficiente de efectos variables (con respecto a X)
- B : Coeficiente de efectos fijos
- u : Término de error.

Cabe indicar que, en el análisis de la regresión lineal, presenta una implicancia de minimización de las restas de la suma cuadrática que se dan entre la variable dependiente y una mezcla ponderada de la independiente o también denominada predictora, en este caso los coeficientes que fueron estimados el reflejo de cómo es que los cambios de la variable independiente tienen incidencia en la respuesta.

Haciendo mención a la prueba de bondad de ajuste, fue determinado los coeficientes regresores significativos, lo que prosigue fue revisar la bondad del modelo y su ajuste.

La Regresión Lineal, evidencia que un cuadro denominado R2, que se conceptualiza como el coeficiente de determinación R2, que indica el grado y el nivel de ajuste del modelo en relación a la información, se debe indicar además que en lo concerniente al ajuste no es bueno el R2 porque se encuentra cerca a cero y cuando es cercano al uno es bueno.

## **Consideraciones para la prueba de hipótesis**

Espinoza (2018), indicó que para realizar la comprobación de hipótesis debe someterse a una comparación con la realidad, lo cual indica que quien realiza la investigación debe someterla a una prueba el enunciado en su supuesto y para que

ello se haga se debe establecer a través de técnicas de contrastación si el supuesto es concordante o no con la empírica información. De similar manera, cabe señalar que solamente se pueden dar dos posibles situaciones: o bien el supuesto es coadyuvado por los datos empíricos y por lo cual es confirmada  $H_a$ , o los datos empíricos no son correspondientes al supuesto y se concluye que  $H_0$  es refutada o desconfirmada.

### **Decisión estadística**

Dagnino (2014) afirma que p-valor es la posibilidad de obtención de los resultados observados, por lo cual señalaron que este método puede apoyar para la toma de decisiones para que se pueda o no rechazar la  $H_0$ .

Si  $p\text{-valor} \leq \alpha$ , entonces se rechaza la  $H_0$ .

Si  $p\text{-valor} > \alpha$ , entonces se acepta la  $H_0$ .

Sobre el nivel de significancia, se consideró como margen de error el 5% y el nivel de confianza al 95%:

### **Hipótesis general:**

$H_0$ : El coaching educativo no influye significativamente en la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

$H_a$ : El coaching educativo influye significativamente en la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

**Tabla 12***Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,641 <sup>a</sup>	0,411	0,379	13,93641

a. Predictores: (Constante), Coaching Educativo

En la tabla 12, se puede observar un coeficiente de asociación R al 0,641 que representa una relación alta moderada, también se observa un R cuadrado al 0,411 que representa el nivel de explicación del modelo, es decir, el modelo se explica en un 41%.

**Tabla 13***Cuadro de coeficientes para la hipótesis general*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
(Constante)	49,654	16,232			3,059	0,003
Coaching Educativo	2,005	0,323	0,635		6,200	0,000

a. Variable dependiente: Cultura Organizacional

En la tabla 13 se observa el P-valor a  $0,000 < 0,05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además, a razón de los coeficientes se analiza  $B=2,005$ , el cual representa el efecto en la cultura organizacional a cualquier cambio en la variable coaching educativo, este valor explica que por cada unidad que aumento o disminución en la variable independiente generará 2 unidades de cambio en la variable dependiente en la ecuación de regresión lineal,

entendiendo que la variable cultura organizacional tiene 39 ítems y la variable coaching educativo 20 ítems, el coeficiente  $B=2,005$  representa que cualquier cambio en la variable independiente generará el mismo efecto en la variable dependiente.

### Hipótesis específica 1:

Ho: El coaching educativo no influye significativamente en la identidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

Ha: El coaching educativo influye significativamente en la identidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

**Tabla 14**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,609 <sup>a</sup>	0,371	0,360	4,67682

a. Predictores: (Constante), Coaching Educativo

En la tabla 14, se puede observar un coeficiente de asociación R al 0,609 que representa una relación alta moderada, también se observa un R cuadrado al 0,371 que representa el nivel de explicación del modelo, es decir, el modelo se explica en un 37%.

**Tabla 15***Cuadro de coeficientes para la hipótesis específica 1*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	t	
(Constante)	7,253	5,505		1,318	0,193
Coaching Educativo	0,635	0,110	0,609	5,793	0,000

a. Variable dependiente: Identidad

De la tabla 15, se observa el P-valor a  $0,000 < 0,05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además, a razón de los coeficientes se analiza  $B=0,635$ , el cual representa el efecto en la identidad a cualquier cambio en la variable coaching educativo, este valor explica que por cada unidad que aumento o disminución en la variable independiente generará 0.635 unidades de cambio en la variable dependiente en la ecuación de regresión lineal, entendiendo que la dimensión “identidad” tiene 10 ítems y la variable coaching educativo 20 ítems, el coeficiente  $B=2,005$  representa que cualquier cambio en la variable independiente generará un efecto de 1.27 en la variable dependiente.

**Hipótesis específica 2:**

Ho: El coaching educativo no influye significativamente en la calidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

Ha: El coaching educativo influye significativamente en la calidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

**Tabla 16***Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,558 <sup>a</sup>	0,311	0,299	2,63485

a. Predictores: (Constante), Coaching Educativo

En la tabla 16, se puede observar un coeficiente de asociación R al 0,558 que representa una relación media, también se observa un R cuadrado al 0,311 que representa el nivel de explicación del modelo, es decir, el modelo se explica en un 31%.

**Tabla 17***Cuadro de coeficientes para la hipótesis específica 2*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
(Constante)	2,536	3,101		0,818	0,417
Coaching Educativo	0,313	0,062	0,558	5,072	0,000

a. Variable dependiente: Calidad

De la tabla 17, se observa el P-valor a  $0,000 < 0,05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además, a razón de los coeficientes se analiza  $B=0,313$ , el cual representa el efecto en la calidad a cualquier cambio en la variable coaching educativo, este valor explica que por cada unidad que aumento o disminución en la variable independiente generará 0.313 unidades de cambio en

la variable dependiente en la ecuación de regresión lineal, entendiendo que la dimensión “calidad” tiene 5 ítems y la variable coaching educativo 20 ítems, el coeficiente  $B=0,313$  representa que cualquier cambio en la variable independiente generará un efecto de 1.25 en la variable dependiente.

### Hipótesis específica 3:

Ho: El coaching educativo no influye significativamente en la comunicación de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

Ha: El coaching educativo influye significativamente en la comunicación de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

**Tabla 18**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,592 <sup>a</sup>	0,351	0,340	2,45205

a. Predictores: (Constante), Coaching Educativo

En la tabla 18, se puede observar un coeficiente de asociación R al 0,592 que representa una relación media, también se observa un R cuadrado al 0,351 que representa el nivel de explicación del modelo, es decir, el modelo se explica en un 35%.

**Tabla 19***Cuadro de coeficientes para la hipótesis específica 3*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error	Beta	t	Sig.
(Constante)	2,685	2,886		0,930	0,356
Coaching Educativo	0,319	0,057	0,592	5,552	0,000

a. Variable dependiente: Comunicación

De la tabla 19, se observa el P-valor a  $0,000 < 0,05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además, a razón de los coeficientes se analiza  $B=0,319$ , el cual representa el efecto en la comunicación a cualquier cambio en la variable coaching educativo, este valor explica que por cada unidad que aumento o disminución en la variable independiente generará 0.319 unidades de cambio en la variable dependiente en la ecuación de regresión lineal, entendiendo que la dimensión “comunicación” tiene 5 ítems y la variable coaching educativo 20 ítems, el coeficiente  $B=0,319$  representa que cualquier cambio en la variable independiente generará un efecto de 1.28 en la variable dependiente.

**Hipótesis específica 4:**

Ho: El coaching educativo no influye significativamente en la contribución personal de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

Ha: El coaching educativo influye significativamente en la contribución personal de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

**Tabla 20***Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,504 <sup>a</sup>	0,254	0,241	2,17541

a. Predictores: (Constante), Coaching Educativo

En la tabla 20, se puede observar un coeficiente de asociación R al 0,504 que representa una relación media, también se observa un R cuadrado al 0,254 que representa el nivel de explicación del modelo, es decir, el modelo se explica en un 25%.

**Tabla 21***Cuadro de coeficientes para la hipótesis específica 4*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	t	
(Constante)	8,149	2,561		3,183	0,002
Coaching Educativo	0,225	0,051	0,504	4,410	0,000

a. Variable dependiente: Contribución Personal

De la tabla 21, se observa el P-valor a  $0,000 < 0,05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además, a razón de los coeficientes se analiza  $B=0,225$ , el cual representa el efecto en la contribución personal a cualquier cambio en la variable coaching educativo, este valor explica que por cada unidad que aumento o disminución en la variable independiente generará 0.225 unidades de cambio en la variable dependiente en la ecuación de regresión lineal,

entendiendo que la dimensión “contribución personal” tiene 5 ítems y la variable coaching educativo 20 ítems, el coeficiente  $B=0,225$  representa que cualquier cambio en la variable independiente generará un efecto de 0.9 en la variable dependiente.

### Hipótesis específica 5:

Ho: El coaching educativo no influye significativamente en el reconocimiento de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

Ha: El coaching educativo influye significativamente en el reconocimiento de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

**Tabla 22**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 5*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,397 <sup>a</sup>	0,158	0,143	2,36345

a. Predictores: (Constante), Coaching Educativo

En la tabla 22, se puede observar un coeficiente de asociación R al 0,397 que representa una relación baja, también se observa un R cuadrado al 0,158 que representa el nivel de explicación del modelo, es decir, el modelo se explica en un 16%.

**Tabla 23***Cuadro de coeficientes para la hipótesis específica 5*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error Desv.	Beta	t	
(Constante)	9,738	2,782		3,500	0,001
Coaching Educativo	0,181	0,055	0,397	3,270	0,002

a. Variable dependiente: Reconocimiento

De la tabla 23, se observa el P-valor a  $0,000 < 0,05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además, a razón de los coeficientes se analiza  $B=0,181$ , el cual representa el efecto en el reconocimiento a cualquier cambio en la variable coaching educativo, este valor explica que por cada unidad que aumento o disminución en la variable independiente generará 0.181 unidades de cambio en la variable dependiente en la ecuación de regresión lineal, entendiendo que la dimensión “reconocimiento” tiene 5 ítems y la variable coaching educativo 20 ítems, el coeficiente  $B=0,181$  representa que cualquier cambio en la variable independiente generará un efecto de 0.72 en la variable dependiente.

**Hipótesis específica 6:**

Ho: El coaching educativo no influye significativamente en las capacidades directivas de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

Ha: El coaching educativo influye significativamente en las capacidades directivas de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

**Tabla 24***Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 6*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,460 <sup>a</sup>	0,212	0,198	3,60437

a. Predictores: (Constante), Coaching Educativo

En la tabla 24, se puede observar un coeficiente de asociación R al 0,460 que representa una relación media, también se observa un R cuadrado al 0,212 que representa el nivel de explicación del modelo, es decir, el modelo se explica en un 21%.

**Tabla 25***Cuadro de coeficientes para la hipótesis específica 6*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
(Constante)	19,292	4,243			4,547	0,000
Coaching Educativo	0,331	0,085	0,460		3,914	0,000

a. Variable dependiente: Capacidades Directivas

De la tabla 25, se observa el P-valor a  $0,000 < 0,05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además, a razón de los coeficientes se analiza  $B=0,331$ , el cual representa el efecto en la capacidades directivas a cualquier cambio en la variable coaching educativo, este valor explica que por cada unidad que aumento o disminución en la variable independiente generará 0.331

unidades de cambio en la variable dependiente en la ecuación de regresión lineal, entendiendo que la dimensión “capacidades directivas” tiene 9 ítems y la variable coaching educativo 20 ítems, el coeficiente  $B=0,331$  representa que cualquier cambio en la variable independiente generará un efecto de 0.74 en la variable dependiente.

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado; lo que da paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa variación en la cultura organizacional, concluyendo que el coaching educativo influye de manera significativa en la cultura organizacional de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, dichos resultados fueron también confirmados por los resultados descriptivos que indican que del 100% de docentes el 22,0% de maestros perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% en un nivel eficiente; el 37,0% percibe un nivel medio de cultura organizacional, 62,7% un nivel alto, estos resultados permiten inferir que el coaching educativo presenta una incidencia en torno a la cultura organizacional puesto que existen diversos factores que inciden en que todos puedan compatibilizar determinadas prácticas de carácter pedagógico, curricular y también extracurricular, sobre estos resultados Contreras (2019) identificó la influencia del método coaching en el desarrollo efectivo de las competencias transversales de los docentes de las carreras de Economía y Gestión Empresarial Internacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, concluyó que se evidenció la existencia de una influencia significativamente positiva de la metodología coaching en las competencias transversales de la población sujeto de estudio, este resultado en cierta medida corrobora la relación existente porque en realidad el coaching es una herramienta que ayuda a que dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, puedan tomarse mejores decisiones, puedan incluso adelantarse a posibles hechos que ayudan a mejorar el contexto desarrollado. Asimismo, Palomo citado Veliz (2012) conceptualiza al coaching como un proceso de entrenamiento individualizado y también grupo, así como un proceso de introspección que tiene por característica ser estructurado, planificado, confidencial y estar orientado a las personas lograr desarrollar competencias a fin de garantizar el uso de su potencial y mejorar su desempeño. Con respecto a esta teoría se alcanza a determinar que

se requiere de la implementación del coaching educativo en las instituciones que fueron materia de la población de estudio.

Respecto al objetivo que se refiere a la influencia del coaching educativo en la identidad de los docentes, a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado; lo que da paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa, concluyendo que el coaching educativo influye de manera significativa en la identidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, partiendo del análisis del informe de variación en la identidad, estos resultados fueron corroborados también por los descriptivos, que afirman que del 100% de la población el 22,0% de maestros perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% en un nivel eficiente; el 32,2% percibe un nivel medio de identidad, 67,8% un nivel alto; Estos resultados permiten realizar diversas afirmaciones como que el coaching educativa ayuda a que los docentes puedan alcanzar un determinado nivel de identidad, sobre su práctica en las instituciones y también frente al ejercicio de su profesión. En relación a estos resultados obtenidos coincide con Troncoso (2019) analizó los principales rasgos de la cultura organizacional y las condiciones para la mejora educativa, en base a la percepción de docentes de dos establecimientos particulares subvencionados (INSAMACH Y Colegio Betania) de la región de Ñuble, concluyó que hay diferencias estadísticamente significativas entre los colegios son: Orientación Estratégica para la Mejora, Liderazgo Directivo Centrado en la Mejora, Gestión de los procesos de mejora y en especial Influencia docente para la mejora; cuando el coaching educativo se aplica en este contexto, los resultados corroboran que ayudan también al logro de otras competencias de los docentes. El autor Leonard citado por Cueto (2021) refiere que el coaching solamente existe cuando hay una diferencia entre el contexto actual y un objetivo. Siendo imperante conocer que en el ámbito de las ciencias empresariales han surgido una serie de corrientes doctrinarias relacionadas al desarrollo personal, una de estas es el coaching, que genera un análisis sobre el acompañamiento que le brinda una persona a otra con

la finalidad de que puedan desarrollarse potencialidades a través de diversas estrategias, como son las habilidades y destrezas, en ese sentido, es que esta teoría se ha aplicado a la educación, tomando como punto de inicio la relación en el proceso en el que enseñan los maestros y los educandos aprenden.

En relación al objetivo sobre determinar la influencia del coaching educativo en la calidad, a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado; da paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa, con lo que se concluyó que el coaching educativo influye de manera significativa en la calidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, estos resultados obtenidos también fueron confirmados por los resultados de carácter descriptivos que indican sobre el 100% de la población encuestada que el 22,0% de maestros perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% en un nivel eficiente; el 5,1% percibe un nivel bajo de calidad, 79,7% en un nivel medio y el 15,3% en un nivel alto, con lo que también puede percibirse los niveles de percepción sobre las variables estudiadas y que permite realizar un análisis que permita tomar decisiones posteriormente, sobre esto resultados el siguiente autor coincide, Sánchez (2019) en su trabajo determinó la relación entre el coaching educativo y el liderazgo distribuido en la Institución Educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo, 2019, concluyó que no existe correlación significativa entre Coaching educativo y Liderazgo distribuido, con ( $r = 0.125$ ), correlación positiva muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.271 ( $p$  valor  $> 0.05$ ). este resultado permite también realizar una afirmación que refiere que necesariamente el coaching educativo es un factor incidente en la calidad, porque los estándares a nivel internacional exigen también que se puedan tomar determinadas estrategias para mejorar el proceso pedagógico. Wise y Avendaño (2013) indica que En lo que concierne a la teoría, hoy en día el coaching es una teoría de bastante interés en los países, varios profesionales en materia educativa se encuentran interesados en el coaching como

un instrumento muy poderoso para que se pueda capacitar a sus estudiantes y líderes, con lo que también puede estimarse la importancia del coaching educativo y de todas las prácticas que puedan implementarse para mejorar la calidad educativa.

En relación al objetivo sobre el coaching y su influencia en la comunicación a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado, lo que dio paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa variación en la comunicación, concluyendo que el coaching educativo influye de manera significativa en la comunicación de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, partiendo del análisis del informe de resultados, estos resultados fueron también respaldados por los resultados descriptivos, que del 100% de la población encuestada el 22,0% de maestros perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% en un nivel eficiente; el 3,4% percibe un nivel bajo de comunicación, 79,7% en un nivel medio y el 16,9% en un nivel alto. Sobre estos resultados, el siguiente autor no coincide con los resultados obtenidos Martel (2018) en su trabajo determinó en qué medida influye el coaching educativo en el desempeño docente en las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar- Rancas: Horacio Zevallos Gámez y San Andrés - 31775, quien concluyó determinó que el coaching educativo presenta una influencia significativa en el desempeño docente de las IIEE del nivel secundario del distrito Simón Bolívar-Rancas, por los contextos en los cuales fueron realizados los estudios, quizá no hay una coincidencia de resultados, porque la comunicación también depende de factores culturales. Martínez citado por Veliz y Paravic (2012) afirman que el coaching es un elemento metodológico que se pone en práctica en procesos formales y que son elaborados para que los que dirigen, así como los trabajadores de cualquier sector e institución descubran por sí mismos aspectos de mejora, también para que puedan desarrollar nuevas maneras de actuar, pensar, relacionarse y sentir, sean más satisfactorias y eficientes.

En relación al objetivo en el que se determinó la influencia del coaching educativo en la contribución personal a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado, dio paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa variación en la contribución personal, concluyendo que el coaching educativo influye de manera significativa en la contribución personal de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, estos resultados fueron corroborados por los descriptivos que indican sobre el 100% de la población encuestada que el 22,0% de maestros perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% en un nivel eficiente; el 79,7% percibe un nivel medio de contribución personal, 20,3% en un nivel alto. Salazar (2018) coincide con sus resultados al indicar que se demostró que el clima laboral se relaciona significativamente en la cultura organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Sultana de los Andes del cantón Cumandá - Ecuador 2018, con lo que también puede corroborarse con la parte teórica, El Archivo General de la Nación de México (2016) la conceptualiza como un conjunto de supuestos y valores que pueden ser de implícitas o explícitas, este también incluye la interacción con los supuestos y valores de los interesados que consigo traen experiencias y conocimientos.

En relación al objetivo sobre el coaching educativo y su influencia en el reconocimiento, a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado da paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa variación en el reconocimiento, con lo que se concluye que el coaching educativo influye de manera significativa en el reconocimiento de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, estos resultados también son confirmados por los descriptivos, que sobre el 100% de la población encuesta el 22,0% de maestros perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% en un nivel eficiente; el 1,7% percibe un nivel bajo de reconocimiento, 83.1% en un nivel medio y el 15,3% en un nivel alto. El siguiente

autor coincidió con los resultados obtenidos, Romero (2019) concluyó que existe una correlación moderada y significativa entre ambas variables, es decir mientras exista una cultura organizacional en la institución, mayor será el desempeño de los docentes. También son reforzados por Reyes y Moros (2019) para que se acerque a un estudio científico sobre la variable de cultura organizacional, se utilizan varias disciplinas académicas de las ciencias sociales en este concepto.

En relación al objetivo sobre la influencia del coaching educativo en las capacidades directivas a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado da paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo, concluyendo que entre el coaching educativo influye de manera significativa en las capacidades directivas de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, estos resultados fueron confirmados por los descriptivos que indica que del 100% de la población el 22,0% de maestros perciben un coaching educativo en un nivel moderado, el 78,0% en un nivel eficiente; el 45,8% percibe un nivel medio de capacidades directivas, 54.2% en un nivel alto. Este resultado concuerda con el estudio de Vega (2019) que indica que se confirma que existe una relación muy débil entre la cultura organizacional y la gestión educativa en el ISEP, donde el coeficiente de correlación de Pearson arroja el valor de 0.186, siendo una correlación muy débil y poco significativa. Encalada (2016) afirma que las actitudes o conducta de los integrantes de una institución, que es igual a las relaciones interpersonales como en el interior de la institución como en su parte externa, tienden a comprenderse como el comportamiento organizacional y el movimiento en las relaciones laborales.

## VI.

## CONCLUSIONES

### **Primera:**

El coaching educativo influye de manera significativa en la cultura organizacional de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado, lo que da paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa variación en la cultura organizacional.

### **Segunda:**

El coaching educativo influye de manera significativa en la identidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado, lo que da paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa variación en la identidad.

### **Tercera:**

El coaching educativo influye de manera significativa en la calidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado lo que da paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa variación en la calidad.

### **Cuarta:**

El coaching educativo no influye de manera significativa en la comunicación de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado, lo que da paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa variación en la comunicación.

**Quinta:**

El coaching educativo influye de manera significativa en la contribución personal de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado lo que da paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa variación en la contribución personal.

**Sexta:**

El coaching educativo influye de manera significativa en el reconocimiento de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021, a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado, lo que da paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa variación en el reconocimiento.

**Sétima:**

El coaching educativo influye de manera significativa en las capacidades directivas de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021 a través de un modelo de regresión lineal se evaluó la significancia de la prueba ( $\text{sig} < 0,05$ ) y la bondad de ajuste a través de  $r$  y  $r$  cuadrado, lo que da paso a deducir que una adecuada implementación del coaching educativo predice una significativa variación en las capacidades directivas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

A la Red Educativa Pitumarca de la provincia de Canchis, elaborar un plan de aplicación del coaching educativo para que pueda mejorarse la práctica pedagógica de los docentes con el apoyo de instituciones como la UGEL Canchis porque se necesita planificar las actividades y también que estas sean implementadas de maneras secuencial para posteriormente ser evaluadas.

### **Segunda:**

A los directores de las II.EE. de la Red Educativa Pitumarca que puedan realizar un diagnóstico sobre la identidad de los estudiantes sobre el coaching educativo, porque esa opinión es muy importante para que se pueda mejorar el nivel de cultura organizacionales de las instituciones porque a través de ella se elevará el nivel de confianza en los estudiantes y también de autoestima que es fundamental para que puedan tomar decisiones y también ejecutarlas.

### **Tercera:**

A los docentes de las II.EE. de la Red Educativa Pitumarca, mejorar la calidad a través de talleres relacionado a cómo mejorar todos los procesos pedagógicos para que pueda considerarse aspectos académicos que en la actualidad no están siendo implementadas porque si reflexionan sobre estas, podrán aplicar las estrategias necesarias para seguir mejorando.

### **Cuarta:**

A los padres de familia, motivar el coaching educativo y las dimensiones de la cultura organizacional para que pueda elevarse el nivel educativo de sus hijos a través de un seguimiento del trabajo que realizan los docentes para que se fortalezcan las relaciones interpersonales y también se pueda generar un adecuado clima en el que todos puedan sentirse motivados y fortalecidos en sus aspiraciones personales y colectivos.

**Quinta:**

A los investigadores, que puedan profundizar en las dimensiones de las variables estudiadas y que también puedan implementarse en diferentes latitudes educativas para que pueda elevarse los estándares académicos porque las instituciones requieren de conocimientos científicos que puedan servirles para que puedan mejorar permanentemente.

**Sexta:**

A las instituciones educativas de otras redes, realizar la revisión del presente documento con fines académicos y de mejora continua porque a través de la doctrina pueden mejorarse los procesos pedagógicos para que los estudiantes alcancen mejores resultados.

**Sétima:**

A los estudiantes, recomendarles que puedan considerar los aspectos teóricos y los resultados de la investigación, porque a través de ellos pueden nacer nuevas iniciativas como prácticas innovadoras en sus instituciones para que puedan contribuirse con las actividades académicas.

## REFERENCIAS

- Álvarez Silva, Luis Antonio, & Gallegos Miranda, Jahel Elaine (2021). Coaching Educativo: Transformación conductual en estudiantes de bachillerato. *Podium*, 1(39), 71-82. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.5>
- Alvesson, M. (2013). *Comprensión de la cultura organizacional*. Londres: SAGE Publications Ltd. doi:10.4135/9781446280072
- Archivo General de la Nación de México (2016). *Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. Primera edición. <https://bit.ly/3FMf6Ce>
- Barboza, W. (2018). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui*. Chepén - 2017 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11835/barboza\\_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11835/barboza_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bou Pérez, J. F. (2013). *Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula*. <http://ieselchaparil.org/documentos/curso1213/TUTORIA%20COMPARTIDA/Libro-coaching-docentes.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*: Ecuador: Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Cpnv. Hugo Pérez. <https://bit.ly/3qDojWV>
- Campaña, R. (2017). *De la EF al coaching educativo en la etapa de secundaria: Motivación de los adolescentes y valoración de las percepciones individuales para la mejora de las competencias personales en base a la agradabilidad y la percepción subjetiva del paso del tiempo* [tesis doctoral, Universitat de Lleida]. Repositorio Institucional ULL. <https://bit.ly/3aBz1Wr>
- Cruz, C. (2018). *La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño docente en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña*

- [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional UNE. <https://bit.ly/3qJd670>
- Cueto, J. (2012). Coaching educativo y gestión de talento en la escuela. Impresión Aleph Impresiones S.R.L. <https://bit.ly/3FMbPTK>
- Dagnino, J. (2014). Inferencia estadística: Pruebas de hipótesis. *Revista Chilena de Anestesia*, 2(43), 125-128.
- Das, V., Saha, K., Reddy, M. D., Rajvanshy, H., Abowd, G. D., & Choudhury, M. (2020). Modelar la cultura organizacional con experiencias en el lugar de trabajo compartidas en Glassdoor. Actas de la Conferencia CHI 2020 sobre factores humanos en sistemas informáticos. Honolulu: Association for Computing Machinery. doi:10.1145/3313831.3376793
- Díaz Gómez, Eduardo Raúl, & Díaz López, Karla María. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región y sociedad*, 33, e1412. <https://doi.org/10.22198/rys2021/33/1412>
- Domínguez Silva, Inés, Rodríguez Domínguez, Bárbara Bibiana, & Navarro Domínguez, José Alberto. (2009). La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. *Revista Médica Electrónica*, 31(6). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242009000600012&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242009000600012&lng=es&tlng=es).
- Encalada, M. (2016). La cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana. Universidad Ecotec. <https://bit.ly/3FPxURI>
- Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F., & Sari, I. (2016). La relación entre la cultura organizacional y el comportamiento laboral innovador para los servicios deportivos en las empresas turísticas. *Cultura física y deporte. Estudios e Investigaciones*, 69(1), 53-64. doi:10.1515/pcssr-2016-0007
- Espinoza, E. E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive. Revista de Educación*, 16(1), 122-139.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962018000100122](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962018000100122)

- Forbes (2021). La importancia de la cultura organizacional en el mundo Post Covid-19. <https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-cultura-organizacional-en-el-mundo-post-covid-19/>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación: Huancayo: Editorial de la Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Guevara, A. (2021). Coaching educativo, ¿merece la pena? <https://ined21.com/coaching-educativo/>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta: Estados Unidos: Editorial Mc Graw Hill.
- Iglesias-Armenteros A, Torres-Esperón J, Mora-Pérez Y. (2021). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur, revista en Internet*; 18(6). <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>
- Instituto Latinoamericano de Enseñanza Técnica y Superior (2021). ¿Qué son las técnicas de investigación y para qué sirven? <https://ilet.mx/que-son-las-tecnicas-de-investigacion-y-para-que-sirven/>
- Juárez, P. O., Cañedo, R., Barragán, M. C., y Juárez, O. (2016). Un modelo de regresión logística ordinal para la determinación de los principales factores que influyen en la percepción de la calidad de vida en dos comunidades de Acapulco, Guerrero. *Denarius, Revista de Economía y Administración*, 30, 171-200. <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/53>
- Khan, S. K., Memon, M. A., & Ramayah, T. (2018). El liderazgo y la cultura innovadora influyen en el comportamiento de ciudadanía organizacional y el compromiso afectivo: el papel mediador de la justicia interaccional. *Revista internacional de negocios y sociedad*, 19(3), 725-747. <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-no3-paper11.pdf>

- Luna Montesdeoca, Olga Yomayda, Ronald Armendariz, Christian, & Andrade Zamora, Fabrizio. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000500327&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327&lng=es&tlng=es).
- Orihuela, N. (2018). Actitud del docente frente a la cultura organizacional en instituciones educativas de la red educativa de Santa Teresa de La Convención - Cusco - 2018 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33418/orihuela\\_In.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33418/orihuela_In.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Malqui, A. (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://bit.ly/3IE0lcN>
- Martel, S. (2018). Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/2X9H7SZ>
- Martínez, H. (2018). Metodología de la investigación. Cengage Learning. <http://www.ebooks7-24.com/?il=6401>
- Marulanda, Carlos, López, Luis, & Cruz, Gabriel. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Información tecnológica*, 29(6), 245-252. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>

- MINEDU (2014). MINEDU implementa Programa Nacional de Formación de Directores con inversión de S/. 170 millones. <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=29206>
- Montes, Gonzalo. (2000). Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. *Temas Sociales*, (21), 39-50. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0040-29152000000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003&lng=es&tlng=es).
- Moreno, G. (2020). La cultura organizacional en el desempeño docente en las Universidades Públicas de la Provincia Pichincha, Ecuador [tesis de doctorado, Universidad Nacional de la Plata]. Repositorio Institucional UNP. [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/120914/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/120914/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muñoz, C. (2018). Metodología de la investigación: México: Editorial Progreso. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Naqshbandi, M., Tabche, I., & Choudhary, N. (2019). Gestión de la innovación abierta: los roles de empoderar el liderazgo y el clima de participación de los empleados. 57(3), 703-723. doi:10.1108/MD-07-2017-0660
- OCDE (2019), "Crear una cultura organizacional abierta en el sector público de la Ciudad de México", en *Estudio de la OCDE sobre Integridad en la Ciudad de México: Renovando su sistema anticorrupción*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264307094-7-es>
- Ortega, F. (2020). Relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en docentes de cinco colegios de la ciudad de Bogotá [tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio institucional UCC. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25058/1/Tesis%20de%20maestr%C3%ADa%20Psicolog%C3%ADa.pdf>
- Pérez Guerra, Yudelquis, Reyes Fonseca, Alfredo Luís, Matos Vítores, Herminia de la Caridad, & de la Guardia Casate, Ana Leonor. (2019). Coaching. Importancia del docente-coach. *Multimed*, 23(2), 364-385.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1028-48182019000200364&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-48182019000200364&lng=es&tlng=es).

Rabbani, S., Imran, R., & Kamal, N. (2014). Liderazgo y creatividad: ¿Importa la cultura organizacional? *Revista de investigación científica básica y aplicada*, 4(6), 50-56. <https://bit.ly/3qGlg03>

Reyes Hernández, Javier, & Moros Fernández, Helena. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=es).

Rodríguez Aguilar, Rosa María, Niño Membrillo, Yedid Erandini, & Razo Sánchez, Rocío Selene (2021). Sistema coaching tutorial: caso de uso en un seminario de titulación. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 13(1), 86-100. <https://doi.org/10.32870/ap.v13n1.1934>

Romero, S. (2019). Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una institución educativa en Ventanilla-Callao [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8803/1/2019\\_Romero-Gutierrez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8803/1/2019_Romero-Gutierrez.pdf)

Romm, N. (2020). Reflections on a Post-Qualitative Inquiry With Children/Young. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 21(1), 1 - 37. <https://doi.org/10.17169/fqs-21.1.3360>

Salazar, L. (2019). Clima laboral y cultura organizacional de los docentes de una Unidad Educativa de Cantón Cumandá-Ecuador, 2018 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38226/Salazar\\_AMJ.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38226/Salazar_AMJ.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística. Lima: Editado por la Universidad Ricardo

- Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, M. (2019). El coaching educativo y el liderazgo distribuido en la institución educativa “Virgen del Carmen” del Alto Trujillo 2019 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37669/sanchez\\_llm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37669/sanchez_llm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Schein, E. H. (2010). Liderazgo y cultura organizacional. San Francisco: John Wiley & Sons. <https://bit.ly/3mMuM0o>
- Soro, M. (2018). Propuestas y análisis de buenas prácticas de coaching educativo y emprendimiento en el aula [tesis de doctorado, Universidad Zaragoza]. Repositorio institucional UZ. <https://bit.ly/3BaP5ct>
- Toribio, K. (2017). Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal del área de inspección y fiscalización de la oficina de normalización previsional, Lima 2016 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3p4yZyy>
- Torres Merlo, Oswaldo Xavier, Uvidia Ramírez, Katherin Mishell, & Carapas Revelo, Alejandra Estefanía. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 00045. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669>
- Troncoso (2019). Cultura organizacional y condiciones de mejora educativa en establecimientos particulares subvencionados de la Región de Ñuble [tesis de maestría, Universidad de Talca]. Repositorio institucional UT. <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12057/3/20190174.pdf>
- UNESCO. (2021). Misión: Recuperar la educación en 2021. <https://es.unesco.org/news/mision-recuperar-educacion-2021>

- Vargas Echeverría, Shilia Lisset, & Flores Galaz, Mirta Margarita. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Veliz Rojas, Lizet, y Paravic Klijn, Tatiana. (2012). Coaching educativo como estrategia para fortalecer el liderazgo en enfermería. *Ciencia y enfermería*, 18(2), 111-117. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532012000200012>
- Vesga Rodríguez, Juan Javier, Rubiano, Mónica García, Forero Aponte, Carlos, Aguilar Bustamante, María Constanza, Jaramillo, Jairo Ángel, Quiroz González, Eliana, Castaño González, Esther Julia, Andrade Jaramillo, Verónica, & Gómez Vélez, María Alejandra. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27 (1), 52-61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Wise, D. y Avendaño, K. (2013). Coaching para el liderazgo educativo. Editorial de la USAID. <https://bit.ly/3aD8uI9>
- Yu, P. L. (2017). Cultura innovadora y habilidades profesionales: el uso de liderazgo de apoyo y orientación a distancia de poder individual en la industria de TI. *Revista internacional de mano de obra*, 38(2), 198-214. doi:10.1108/IJM-10-2014-0214

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>TITULO:</b> Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021								
<b>AUTORA:</b> Cruz Yabar, Danae Hecuba								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema general:</b> PG: ¿Cómo influye el coaching educativo en la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> PE1: ¿Cómo influye el coaching educativo en la identidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?</p> <p>PE2: ¿Cómo influye el coaching educativo en la calidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?</p> <p>PE3: ¿Cómo influye el coaching educativo en la comunicación de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> OG: Determinar la influencia del coaching educativo y la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> OE1: Determinar la influencia del coaching educativo en la identidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p> <p>OE2: Determinar la influencia del coaching educativo en la calidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p> <p>OE3: Determinar la influencia del coaching educativo en la comunicación de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> HG: El coaching educativo influye significativamente en la cultura organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> HE1: El coaching educativo influye significativamente en la identidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p> <p>HE2: El coaching educativo influye significativamente en la calidad de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p> <p>HE3: El coaching educativo influye significativamente en la comunicación de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p>	<b>Variable 1: Coaching educativo</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			Modelo cooperativo	- Crear conocimiento  - Crear personas íntegras	(1-6)  (7-9)	No (1) A veces (2) Sí (3)	Ineficiente: 20-33 Moderada: 34-47 Eficiente: 48-60	
			Participación en el sistema educativo	- Desarrollo de las personas  - Recursos y herramientas para el desarrollo	(10-13)  (14-15)			
			Mediar situaciones en situaciones de conflicto	- Desarrollar consensos  - Posiciones coach y coachee	(16-18)  (19-20)			
			<b>Variable 2: Cultura organizacional</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			Identidad	- Dominio de los temas. - Capacidad al comunicarse. - Uso de recursos digitales.	1, 2, 3 4 5	Totalmente en desacuerdo (1)  En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)	Baja 30-70 Media 71-111 Alta 112-152	

<p>PE4: ¿Cómo influye el coaching educativo en la contribución personal de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?</p> <p>PE5: ¿De qué manera influye coaching educativo en el reconocimiento de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?</p> <p>PE6: ¿De qué manera influye coaching educativo en las capacidades directivas de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021?</p>	<p>OE4: Determinar la influencia del coaching educativo en la contribución personal de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p>	<p>HE4 El coaching educativo influye significativamente en la contribución personal de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p>	<p>Calidad</p>	<p>- Identificación</p>	<p>(1-10)</p>	<p>De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>	
	<p>OE5: Determinar la influencia del coaching educativo en el reconocimiento de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p>	<p>HE5: El coaching educativo influye significativamente en el reconocimiento de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p>	<p>Comunicación</p>	<p>- Cumplimiento de funciones -</p>	<p>(11-15)</p>		
	<p>OE6: Determinar la influencia del coaching educativo en las capacidades directivas de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.</p>	<p>HE6: El coaching educativo influye significativamente en las capacidades directivas de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa. Pitumarca, Cusco. 2021.</p>	<p>Contribución personal</p>	<p>- Facilidad de transición de la comunicación</p>	<p>(16-20)</p>		
			<p>Reconocimiento</p>	<p>Oportunidades</p>	<p>(21-25)</p>		
			<p>Capacidades directivas</p>	<p>Promociones</p>	<p>(26-30)</p>		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicado.</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo.</p> <p><b>Diseño:</b> No-experimental, transeccional, correlacional-causal.</p>	<p><b>Población:</b> 59 docentes</p>	<p><b>Variable 1:</b> Coaching educativo  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Autor:</b> Br. Martel León, Sergio William  <b>Año:</b> 2018  <b>Lugar:</b> Lima</p> <p><b>Variable 2:</b> Cultura organizacional  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  <b>Autor:</b> Br. Toribio Cayo Karen Vanesa  <b>Año:</b> 2021  <b>Lugar:</b> Perú</p>	<p><b>Descriptiva:</b> El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente proyecto de investigación.</p> <p><b>Diferencial:</b> Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la regresión logística ordinal, para evidenciar el nivel de influencia la variable independiente sobre la dependiente.</p>

## Anexo 2. Operacionalización de variables

### Operacionalización de la variable coaching educativo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Variable 1 Coaching educativo	Bou Pérez (2013) sostiene, el coaching educativo consiste en el acompañamiento a medida de una persona en un proceso de cambio, en un momento clave de su vida y a partir de las necesidades que ella misma expresa, hasta que alcance sus objetivos; el Coaching la conduce al éxito, a la autonomía y a la realización de sí misma, gracias al desarrollo conjunto de su potencial y de sus habilidades.	El coaching educativo se evaluará en las dimensiones: Modelo cooperativo, Participación en el sistema educativo, Mediar en situaciones de conflicto; a través de un Cuestionario de coaching educativo que consta de 20 ítems.	D1: Modelo cooperativo	-Crear conocimiento (1-6) -Crear personas integra (7-9)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Sí (3) A veces (2) No (1)	Alto [26.66-40] Medio [13.33-26.66] Bajo [0-13.33]
			D2: Participación en el sistema educativo	- Desarrollo de las personas que participan (10-13) - Recursos y herramientas para el desarrollo (14-15)	10, 11, 12, 13, 14, 15		
			D3: Mediar en situaciones de conflicto	- Desarrollar consensos (16-18) - Posiciones coach y coachee (19-20)	16, 17, 18, 19, 20		

Fuente: Martel (2018)

### Operacionalización de la variable cultura organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría	Nivel y Rango	Medición
Cultura Organizacional	1. Identidad	1.1 Identificación	Del (01 al 10)	Totalmente de Acuerdo (TA) = 5	Alta (145-195) Regular (92-144) Baja (39-91)	Ordinal
	2. Calidad	2.1 Cumplimiento de funciones	Del (11 al 15)	De acuerdo (DA) = 4		
	3. Comunicación	3.1 Facilidad de Transmisión de la comunicación	Del (16 al 20)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA-ND) = 3		
	4. Contribución Personal	4.1 Dedicación	Del (20 al 25)	En desacuerdo (ED) = 2		
	5. Reconocimiento	5.1 Oportunidades	Del (26 al 30)	Totalmente en desacuerdo (TD) = 1		
	6. Capacidades Directivas	6.1 Promociones	Del (31 al 39)			

Fuente: Toribio (2017)

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO SOBRE COACHING EDUCATIVO

Nombres:.....

I.E.:..... Especialidad:..... Nivel:.....

Condición: Nombrado  Contratado:  Edad:.....

**Estimados(as) docentes:** El presente instrumento tiene como objetivo analizar el estado del coaching educativo de las instituciones educativas de secundaria del distrito Simón Bolívar-Rancas: Horacio Zevallos Games y San Andrés – 31775, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad al responder. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar, es lo que se pide que se conteste. El tiempo de duración es de 30 minutos.

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y elija la opción que más se acerque al estado del coaching educativo que Ud. percibe, marcando con un X. Gracias, por su colaboración.

	Ítems	Si	Av	No
<b>Modelo cooperativo</b>				
1	Percibe en sus colegas actitud de cooperación entre ellos			
2	Percibe en sus colegas el acto de aprender a aprender			
3	Percibe en sus colegas gestar desarrollo de conocimientos			
4	Percibe en sus colegas cambios notables en sus actos			
5	Percibe en sus colegas transformaciones en sus costumbres afectivas			
6	Percibe en sus colegas transformaciones en sus hábitos de pensar			
7	Percibe en sus colegas la capacidad de seguir creciendo			
8	Percibe en sus colegas que aprenden sólo por tener resultados académicos			
9	Percibe que sus colegas aprenden por que desean ser personas maduras			
<b>Participación en el sistema educativo</b>				
10	Percibe en sus colegas, su participación en el sistema educativo			
11	Percibe en sus alumnos, su participación en el sistema educativo			
12	Percibe en los padres de familia, su participación en el sistema educativo			
13	Percibe en los directivos, su participación en el sistema educativo			
14	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, recursos de desarrollo			
15	Se facilita a profesores, alumnos, padres, y directivos, herramientas de trabajo específicas			
<b>Mediar en situaciones de conflicto</b>				
16	El coaching educativo media en situaciones de conflicto			
17	El coaching educativo aporta herramientas para la toma decisiones			
18	El coaching educativo permite respetar acuerdos entre las partes en conflicto			
19	El coaching educativo permite a los orientadores actuar sabiamente			
20	El coaching educativo permite alzar el rendimiento de los coachees			

No: 0; Av: 1; Si: 2

# CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

Autora: Mg. Karen Vanesa Toribio Cayo

## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO-ESCUELA DE POST GRADO INSTRUMENTO: CULTURA ORGANIZACIONAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) usuario(a), el presente cuestionario tiene por finalidad hacer una descripción de cómo percibes a la institución donde laboras. Para lo cual se ha establecido una serie de frases relativamente cortas, las cuales debes responder con la mayor sinceridad posible de acuerdo a cómo pienses o actúes. Con respecto a los 39 ítems le solicitamos que valore y marque con un (x), según la siguiente escala de valoración

LEYENDA:		
Totalmente de Acuerdo	TA	5
De Acuerdo	DA	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA-ND	3
En desacuerdo	ED	2
Totalmente en desacuerdo	TD	1

N°	CULTURA ORGANIZACIONAL DIMENSIONES/ Ítems	ESCALA				
		5	4	3	2	1
Dimensión: IDENTIDAD		TA	DA	NA-N	ED	TD
01.	Considera Ud. que en la organización existen canales de comunicación libre de obstáculos, que garantizan el éxito del trabajo.					
02.	Considera Ud. que en la organización se acostumbra a decir las cosas en forma clara y directa.					
03.	Considera Ud. que en la organización todos trabajan como un solo equipo.					
04.	Considera Ud. que en la organización se valora los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación.					
05.	Considera Ud. que los programas de calidad de la organización funcionan adecuadamente.					
06.	Considera Ud. que en la organización las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que actúa oportunamente.					
07.	Considera Ud. que la organización se preocupa porque los trabajadores estén actualizados.					
08.	Considera Ud. que en la organización existen valores institucionales aceptados y compartidos por todos los miembros.					
09.	Considera Ud. que la tecnología utilizada en la organización está dirigida al logro de los objetivos.					
10.	Considera Ud. que la mejora de la calidad en la organización está relacionada con la tecnología utilizada.					
Dimensión : CALIDAD		TA	DA	NA-N	ED	TD
11.	Considera Ud. que en la organización los objetivos que se plantean siempre son alcanzados.					
12.	Considera Ud. que en la organización las metas que se proponen siempre son alcanzadas.					
13.	Considera Ud. que en la organización el personal de nuevo ingreso realiza las funciones con la preparación suficiente.					
14.	Considera Ud. que el personal que labora en la organización reconoce que la organización tiene resultados superiores con respecto a otras.					
15.	Considera Ud. que los valores de la organización son respetados y guían su vida laboral.					

## ANEXO 4. Autorizaciones para publicar identidad de la organización



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56052 - PITUMARCA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos AIDA ASQUI HUARACHI	DNI: 01289257

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [ X ] no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las Instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco.2021	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos DANAE HECUBA CRUZ YABAR	DNI: 24714780

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Pitumarca 25 de febrero del 2022.



Firma: \_\_\_\_\_  
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal T " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
INSTITUCION EDUCATIVA LIBERTADORES DE AMERICA - PITUMARCA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos WILFREDO QUISPE LOPEZ	DNI: 24707289

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las Instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco.2021	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos DANAE HECUBA CRUZ YABAR	DNI: 24714780

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Pitumarca 25 de febrero del 2022.

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal T " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56417 - LABRAGO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos RUFO CAHUANA CONDORI	DNI: 24701200

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la Investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las Instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco.2021	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos DANAE HECUBA CRUZ YABAR	DNI: 24714780

En caso de autorizarse, soy consciente que la Investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras Investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad Intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Pitumarca 25 de febrero del 2022.

Firma: \_\_\_\_\_

*(Titular o Representante legal de la Institución)*

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal T " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo acollimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°56104 - HANCHIPACHA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos ROTNEY CHUQUITAPA PAZ	DNI: 24683145

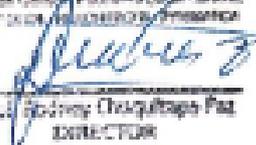
### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las Instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco.2021	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos DANAE HECUBA CRUZ YABAR	DNI: 24714780

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Pitumarca 25 de febrero del 2022.

Firma:    
Rotney Chuquitapa Paz  
DIRECTOR

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " T " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 5. Validez de los instrumentos de recolección de datos

### VALIDACIÓN EXPERTO 1

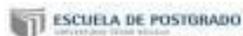


#### ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO            | : Cuestionario sobre coaching educativo                        |
| 2. OBJETIVO                          | : Determinar el dominio del coaching educativo en los docentes |
| 3. DIRIGIDO A                        | : Docentes   |
| 4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR | : Espinoza Polo, Francisco Alejandro                           |
| 5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR     | : Doctor.  |
| 6. VALORACIÓN:                       |  |
| Bueno ( x )                          |  |
| Regular ( )                          |  |
| Deficiente ( )                       |  |
| 7. RECOMENDACIONES FINALES:          | .....  |

FIRMA DEL EVALUADOR

### VALIDACIÓN EXPERTO 2



#### ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| 1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO            | : Cuestionario sobre coaching educativo                        |
| 2. OBJETIVO                          | : Determinar el dominio del coaching educativo en los docentes |
| 3. DIRIGIDO A                        | : Docentes   |
| 4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR | : Espinoza Polo, Francisco Alejandro                           |
| 5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR     | : Doctor.  |
| 6. VALORACIÓN:                       |  |
| Bueno ( x )                          |  |
| Regular ( )                          |  |
| Deficiente ( )                       |  |
| 7. RECOMENDACIONES FINALES:          | .....  |

FIRMA DEL EVALUADOR

## VALIDACIÓN EXPERTO 3

### ANEXO 3: MATRIZ DE VALIDACIÓN MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO	: Cuestionario sobre coaching educativo
2. OBJETIVO	: Determinar el dominio del coaching educativo en los docentes
3. DIRIGIDO A	: Docentes
4. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR	: León Mucha, Lucy Rosano
5. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR	: Doctor.
6. VALORACIÓN:	
Buena ( x )	
Regular ( )	
Deficiente ( )	

7. RECOMENDACIONES FINALES: .....


FIRMA DEL EVALUADOR

**VALIDACIÓN ÚNICA (según la tesis consultada)**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Superencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD</b>								
1	Considera Ud. que en la organización existen canales de comunicación libre de obstáculos, que garanticen el éxito del trabajo.	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que en la organización se acostumbra a decir las cosas en forma clara y directa.	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que en la organización todos trabajan como un solo equipo.	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que en la organización se valora los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación.	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que los programas de calidad de la organización funcionan adecuadamente.	✓		✓		✓		
6	Considera Ud. que en la organización las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que actúa oportunamente.	✓		✓		✓		
7	Considera Ud. que la organización se preocupa porque los trabajadores estén actualizados.	✓		✓		✓		
8	Considera Ud. que en la organización existen valores institucionales aceptados y compartidos por todos los miembros.	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. que la tecnología utilizada en la organización está dirigida al logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. que la mejora de la calidad en la organización está relacionada con la tecnología utilizada.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CALIDAD</b>								
11	Considera Ud. que en la organización los objetivos que se plantean siempre son alcanzados.	✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que en la organización las metas que se proponen siempre son alcanzadas.	✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que en la organización el personal nuevo realiza las funciones con la preparación suficiente.	✓		✓		✓		
14	Considera Ud. que el personal que labora en la organización reconoce que tiene resultados superiores con respecto a otros.	✓		✓		✓		
15	Considera Ud. que los valores de la organización son respetados y guían su vida laboral.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN</b>								
16	Considera Ud. que los valores de la organización son respetados y guían su vida personal.	✓		✓		✓		
17	Considera Ud. que la preparación del directivo de la organización es competente para llevar a cabo sus actividades en forma óptima.	✓		✓		✓		
18	Considera Ud. que en la organización el jefe inmediato proporciona nuevas formas para enfocar los problemas, antes desconcertantes.	✓		✓		✓		
19	Considera Ud. que en la organización el jefe inmediato fomenta la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	✓		✓		✓		
20	Considera Ud. que en la organización, el jefe inmediato es un símbolo de éxito y eficacia.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: CONTRIBUCIÓN PERSONAL		SI	No	SI	No	SI	No
21	Considera Ud. que en la organización el jefe inmediato se preocupa por la formación de sus trabajadores para ser mejores.	✓		✓		✓	
22	Considera Ud. que en la organización el jefe inmediato cuenta con su respeto.	✓		✓		✓	
23	Considera Ud. ser una persona que conoce la misión de la organización.	✓		✓		✓	
24	Considera Ud. ser una persona que conoce los objetivos de la organización.	✓		✓		✓	
25	Considera Ud. ser una persona que conoce la historia de la organización y sus logros más importantes.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: RECONOCIMIENTO		SI	No	SI	No	SI	No
26	Considera Ud. que la visión de la organización es clara y precisa.	✓		✓		✓	
27	Considera Ud. ser una persona que se siente identificado(a) plenamente con la organización.	✓		✓		✓	
28	Considera Ud. sentirse identificado(a) plenamente con los símbolos representativos de la organización (escudo, logotipos, emblemas, etc.)	✓		✓		✓	
29	Considera Ud. que los incentivos económicos que nos proporciona la organización son adecuados.	✓		✓		✓	
30	Considera Ud. que la organización reconoce la contribución que realiza en su labor.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: CAPACIDADES DIRECTIVAS		SI	No	SI	No	SI	No
31	Considera Ud. que su trabajo es reconocido.	✓		✓		✓	
32	Considera Ud. sentirse realizado(a) al trabajar en esta organización.	✓		✓		✓	
33	Considera Ud. que su desarrollo profesional es acorde con los planes a mediano y largo plazo de la organización.	✓		✓		✓	
34	Considera Ud. que sus compañeros y subordinados generalmente aprecian la forma en que realiza su trabajo.	✓		✓		✓	
35	Considera Ud. sentirse una persona útil en su trabajo.	✓		✓		✓	
36	Considera Ud. ser una persona cuyo trabajo bien hecho hace la diferencia.	✓		✓		✓	
37	Considera Ud. ser una persona cuyo trabajo que realiza es muy valioso para la organización.	✓		✓		✓	
38	Considera Ud. sentirse pieza clave en la organización.	✓		✓		✓	
39	Considera Ud. ser una persona con conocimientos y habilidades suficientes para realizar un buen trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NOY Suficiente

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [✓]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: NUÑEZ URBIBARRIO JESU    DNI: 07976624

Especialidad del validador: Magister en Ciencias Jurídicas - ABOGADO

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados

son en su totalidad correctos desde la dimensión de

.....de.....del 20.....  
  
 Jairo José Urbibarrío  
 Investigador de Investigación

Firma del Experto Informante.

## Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### PARA EL CUESTIONARIO DE COACHING EDUCATIVO

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	20

### PARA EL CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	39

## Anexo7. Cartas de presentación de la escuela de posgrado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Lima, 16 de diciembre de 2021

Carta P. 983-2021-UCV-EPG-5P

Magister  
ROTNEY CHUQUITAPA PAZ  
Director  
I.E. N° 36104 - Hanchipacha

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CRUZ YABAR, DANAE HECUBA**; identificado(a) con DNI/CE N° 24714780 y código de matrícula N° 7002550392; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco, 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 20 de diciembre de 2021

Carta P. 987-2021-UCV-EPG-SP

Profesor  
RUFO CAHUANA CONDORI  
Director  
I.E. N° 56417 - Labracó

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CRUZ YABAR, DANAE HECUBA**; identificado(a) con DNI/CE N° 24714780 y código de matrícula N° 7002550392; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 10 de diciembre de 2021

Carta P. 959-2021-UCV-EPG-SP

LICENCIADO  
WILFREDO QUISPE LOPEZ  
DIRECTOR  
Libertadores de América - Pitumarca

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CRUZ YABAR, DANAE HECUBA**; identificado(a) con DNI/CE N° 24714780 y código de matrícula N° 7002550392; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa Pitumarca, Cusco, 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



Lima, 06 de diciembre de 2021

Carta P. 946-2021-UCV-EPG-SP

MAGISTER  
AIDA ASQUI HUARACHI  
DIRECTORA  
I.E. N° 56052 - PITUMARCA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CRUZ YABAR, DANAE HECUBA**; identificado(a) con DNI/CE N° 24714780 y código de matrícula N° 7002550392; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de **MAESTRO(A)**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa Pitumarca, Cusco, 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

## Anexo 8. Autorizaciones de los autores de los cuestionarios

Anexo 9

Autorización de uso de instrumento de investigación

### AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Por el presente, Yo: **William Sergio Martel León**, identificado con DNI Nro. **04080533** autor del trabajo **Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas, Pasco.**

### Autorizo

A la tesista **Danae Hecuba Cruz Yabar** identificada con DNI N° **24714780**, hacer uso de mi instrumento de investigación sobre la variable **Coaching educativo** para efectos de aplicación en su trabajo de investigación **Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.** dicho instrumento fue validado por juicio de expertos y es confiable para la obtención de datos.

Acredito esta autorización a petición de la interesada, con fines eminentemente de investigación.

Lima 27 de diciembre del 2021.



Mg. William Sergio Martel León  
DNI N° 04080533

Anexo 9

Autorización de uso de instrumento de investigación

### **AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Por el presente, Yo: **Karen Vanesa Toribio Cayo**, identificada con **DNI Nro.44656784** autor del trabajo "**Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal del área de inspección y fiscalización de la oficina de normalización previsional, Lima 2016**".

### **AUTORIZO**

A la tesista **Danae Hecuba Cruz Yabar** identificada con **DNI N° 24714780**, hacer uso de mi instrumento de investigación sobre la variable **cultura organizacional** para efectos de aplicación en su trabajo de investigación **Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021**. dicho instrumento fue validado por juicio de expertos y es confiable para la obtención de datos.

Acredito esta autorización a petición de la interesada, con fines eminentemente de investigación.

Lima 23 de diciembre del 2021.



Mg. Karen Vanesa Toribio Cayo  
DNI N° 44656784

Anexo 9. Autorizaciones de las instituciones educativas para aplicar los cuestionarios

GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO  
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DEL CUSCO  
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE CANCHIS  
INSTITUCION EDUCATIVA N° 56104 HANCHIPACHA



ANEXO 7 . Autorización

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56104 DE HANCHIPACHA - PITUMARCA ,DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CANCHIS,EXPIDE LA SIGUIENTE:

**AUTORIZACIÓN**

Al Bach. **Danae Hecuba Cruz Yabar**, identificado con DNI. N° **24714780** ,tesista de la Universidad "Cesar Vallejo" ,sede Lima Norte , aplicar los instrumentos de recojo de informacion a los docentes de la Institucion Educativa N° 56104 de Hanchipacha - Pitumarca correspondiente al trabajo de investigacion titulada **Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021**

Se expide la presente autorización, para que así conste a los efectos oportunos y para fines que estime conveniente.

Pitumarca,22 de noviembre del 2021

  
*[Handwritten Signature]*  
Pitumarca, 22 de noviembre del 2021  
DIRECTOR



ANEXO 7 . Autorización

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56417 DE LABRACO - PITUMARCA ,DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CANCHIS,EXPIDE LA SIGUIENTE:**

**AUTORIZACIÓN**

Al Bach. Danae Hecuba Cruz Yabar, identificado con DNI. N° 24714780 ,tesista de la Universidad "Cesar Vallejo" ,sede Lima Norte , aplicar los instrumentos de recojo de informacion a los docentes de la Institucion Educativa N° 56417 de Labraco - Pitumarca correspondiente al trabajo de investigacion titulada **Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021**

Se expide la presente autorización, para que así conste a los efectos oportunos y para fines que estime conveniente.

Pitumarca,19 de noviembre del 2021





### ANEXO 7 . Autorización

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56052 - DE PITUMARCA, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - CANCHIS, EXPIDE LA SIGUIENTE:

### AUTORIZACIÓN

A la Bach. Danae Hecuba Cruz Yabar, identificada con DNI. N° 24714780 para aplicar los instrumentos de recojo de información a los docentes de la Institución Educativa N° 56052 de Pitumarca ,tesista de la Universidad "Cesar Vallejo" , sede Lima Norte , correspondiente al trabajo de investigación titulada Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021.

Se expide la presente autorización, para que así conste a los efectos oportunos y para fines que estime por conveniente.

Pitumarca, 08 de noviembre del 2021

  
MINISTERIO DE EDUCACION  
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION - CUSCO  
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL - CANCHIS  
INSTITUCION EDUCATIVA 56052 - PITUMARCA  
*[Handwritten Signature]*  
DIRECTORA



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CANCHIS  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LIBERTADORES DE AMÉRICA"**  
CÓDIGO MODULAR DE LA I.E. N° 579417



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ANEXO 7 . Autorización

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LIBERTADORES DE AMÉRICA" DE PITUMARCA, DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CANCHIS, EXPIDE LA SIGUIENTE:

### AUTORIZACIÓN

Al Bach. Danae Hecuba Cruz Yabar, identificado con DNI. N° 24714780 ,tesista de la Universidad "Cesar Vallejo" ,sede Lima Norte , aplicar los instrumentos de recojo de informacion a los docentes de la Institucion Educativa "Libertadores de America" de Pitumarca correspondiente al trabajo de investigacion titulada Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco. 2021

Se expide la presente autorización, para que así conste a los efectos oportunos y para fines que estime conveniente.

Pitumarca, 15 de noviembre del 2021



Anexo 10. Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE COACHING EDUCATIVO

2	VARIABLE 1: COACHING EDUCATIVO																								
3	VARIABLE 1: COACHING EDUCATIVO																								
4	DIMENSION	Modelo cooperativo								SUB	Participación en el sistema educativo						SUB	Mediar en situaciones de conflicto						SUB	TOTAL
5	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	9	10	11	12	13	14	TOTAL	15	16	17	18	19	20	TOTAL	TOTAL
6	1	2	2	2	2	3	2	3	2	18	2	3	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	51
7	2	3	2	2	2	3	2	2	2	18	3	3	3	1	1	2	13	2	2	3	3	3	3	16	47
8	3	2	2	2	2	3	2	3	3	19	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	14	46
9	4	3	3	3	2	2	3	3	2	21	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	2	3	3	16	54
10	5	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17	58
11	6	3	2	2	2	2	2	1	1	15	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	50
12	7	3	2	3	2	2	3	2	3	20	3	2	3	2	2	3	15	2	3	2	2	2	3	14	49
13	8	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	58
14	9	3	3	3	3	3	3	3	1	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	58
15	10	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	56
16	11	2	1	2	1	2	2	3	3	16	2	2	3	2	3	2	14	2	2	1	2	2	3	12	42
17	12	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	56
18	13	3	3	2	1	1	1	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	53
19	14	3	3	2	2	3	2	3	2	20	3	2	2	2	3	2	14	2	2	2	2	2	2	12	46
20	15	3	2	2	3	3	2	3	3	21	2	2	3	2	3	3	15	3	3	3	3	2	3	17	53
21	16	2	3	2	2	3	3	2	2	19	3	2	3	3	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12	47
22	17	3	3	3	3	2	2	3	1	20	3	3	3	2	3	3	17	2	2	3	3	3	3	16	53
23	18	2	3	3	2	2	3	1	3	19	3	3	1	2	3	2	14	1	2	3	3	2	3	14	47
24	19	2	2	2	1	1	1	2	1	12	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	34
25	20	3	3	3	3	3	3	3	1	22	1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	56
26	21	2	2	2	2	1	2	1	3	15	2	2	3	2	2	1	12	3	1	2	2	2	1	11	38
27	22	2	2	2	2	3	3	2	3	19	2	3	3	3	3	3	17	2	2	3	3	3	2	15	51
28	23	3	3	3	3	2	2	3	2	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	57
29	24	2	3	3	3	3	3	2	2	21	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	55
30	25	2	3	3	2	3	2	3	3	21	1	3	3	2	2	2	13	2	3	2	3	3	2	15	49
31	26	2	2	3	2	2	2	3	3	19	1	3	3	2	3	2	14	1	3	3	3	3	3	16	49
32	27	3	2	3	3	3	3	3	2	22	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	3	3	18	55
33	28	1	2	1	1	1	1	2	3	12	2	2	2	2	3	3	14	2	3	2	3	2	2	14	40
34	29	2	2	3	3	1	2	3	2	18	3	3	3	3	3	2	17	1	2	3	3	3	3	15	50
35	30	2	2	2	1	2	1	2	2	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	2	3	2	16	47



### BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL																																															
DIMENSION	Identidad										SUB TOTAL	Calidad					SUB TOTAL	Comunicación					SUB TOTAL	Contribución personal					SUB TOTAL	Reconocimiento					SUB TOTAL	Capacidades directivas										SUB TOTAL	TOTAL
	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	1	2	3	4		5	1	2	3	4		5	1	2	3	4		5	1	2	3	4		5	1	2	3	4	5	1	2	3	4		
1	4	5	2	4	4	5	4	5	4	3	40	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	33	14
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	3	4	17	4	2	3	3	3	15	3	4	4	4	4	19	4	4	4	2	3	17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	13
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	2	3	15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	32	12	
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	5	4	4	4	4	39	16	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	15
6	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	26	2	2	2	2	2	10	2	2	2	4	2	12	2	3	4	4	2	15	2	4	2	4	2	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	10	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	15
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	39	16
9	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38	16	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	15
11	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	39	4	4	4	3	2	17	3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	34	14	
12	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	3	21	4	4	5	5	4	22	5	5	5	3	4	22	4	4	5	4	5	5	4	4	4	42	17	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	15
14	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37	3	3	4	4	4	18	1	2	4	4	3	14	4	2	4	3	4	17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	13	
15	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47	4	4	4	3	3	18	5	4	4	3	3	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	5	5	4	5	4	4	4	41	15	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	15
17	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	15
18	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	30	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	3	13	4	2	2	2	3	13	4	5	2	2	4	17	2	4	4	4	4	4	4	4	4	35	12	
19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37	3	3	4	3	3	16	4	3	3	4	3	17	4	4	3	3	3	17	5	4	4	3	3	19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	30	13	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	19	
21	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	2	3	4	4	4	17	4	4	4	4	3	19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	13	
22	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24	3	2	4	4	5	2	4	4	4	26	16	

23	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 3 3	18	3 4 4 4 4 5 5 5 5	39	157
24	4 5 5 5 4 5 5 4 5 4	46	4 4 4 4 4	20	5 5 5 5 5	25	4 4 5 5 4	22	4 5 5 3 4	21	4 5 4 4 5 5 5 4 4	40	174
25	3 4 4 4 3 4 3 4 4 4	37	2 3 3 4 4	16	4 3 3 3 3	16	3 3 4 4 4	18	4 5 4 1 4	18	4 5 4 3 4 4 4 4 4	36	141
26	4 4 4 4 5 4 4 4 5 5	43	4 4 4 5 4	21	5 3 3 4 3	18	3 4 4 4 4	19	4 4 4 2 2	16	3 4 4 3 4 5 5 4 4	36	153
27	5 5 5 5 4 5 5 5 5 4	48	4 4 4 4 5	21	5 4 4 5 5	23	5 4 5 5 4	23	5 5 5 2 4	21	4 5 5 5 5 5 4 4 4	41	177
28	3 3 3 2 3 3 4 4 3 3	31	3 3 3 3 3	15	3 3 3 3 3	15	3 3 4 4 4	18	3 4 5 4 3	19	3 3 3 3 5 4 4 4 4	33	131
29	4 4 4 4 4 4 3 4 4 4	39	3 3 3 3 4	16	3 4 4 4 3	18	2 2 4 4 4	16	4 4 4 3 4	19	2 3 3 2 4 4 4 4 4	30	138
30	3 4 3 3 2 4 5 4 5 4	37	2 2 3 2 3	12	4 3 2 4 3	16	3 4 4 4 4	19	4 5 4 1 2	16	2 5 4 3 4 4 4 4 3	33	133
31	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 3 4	19	4 3 4 4 4 3 4 4 4	34	153
32	5 5 5 4 4 5 4 4 4 4	44	5 4 4 2 4	19	4 5 4 4 4	21	4 4 4 1 4	17	4 4 4 2 4	18	4 4 4 4 5 5 4 4 5	39	158
33	5 5 5 5 4 5 5 5 5 5	49	4 4 4 4 5	21	5 5 4 4 3	21	4 3 5 5 5	22	5 5 5 3 4	22	5 5 5 4 4 4 5 4 4	40	175
34	3 3 3 4 3 4 4 4 4 3	35	3 3 3 3 4	16	4 4 4 4 3	19	4 4 4 4 4	20	4 4 4 3 4	19	4 4 3 3 4 4 4 4 4	34	143
35	4 4 5 4 3 4 4 4 4 4	40	3 3 4 4 4	18	4 4 4 4 4	20	5 5 4 4 3	21	5 5 5 5 4	24	5 4 5 5 5 5 5 5 4	43	166
36	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 2 2	16	2 2 4 4 5 4 4 4 2	31	147
37	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 2 4	18	2 4 4 4 5 5 5 5 4	38	156
38	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	50	5 5 5 5 5	25	5 5 5 5 5	25	5 5 5 5 5	25	5 5 5 5 5	25	5 5 5 5 5 5 5 5 5	45	195
39	4 5 4 4 5 5 4 4 4 4	43	4 2 4 4 4	18	4 4 2 2 4	16	4 4 4 4 4	20	4 4 5 2 2	17	4 4 4 4 5 4 4 4 5	38	152
40	3 4 3 3 3 3 3 2 2	29	2 2 3 3 3	13	3 2 2 3 2	12	2 2 3 3 3	13	3 3 3 2 3	14	2 3 3 3 4 3 3 4 4	29	110
41	3 2 2 3 2 4 4 3 4 2	29	2 2 2 2 2	10	2 3 4 4 3	16	4 4 5 4 3	20	2 2 2 2 4	12	2 4 4 2 4 5 4 2 4	31	118
42	3 3 4 4 4 4 4 4 4 4	38	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	3 4 4 3 3	17	3 3 4 3 3	16	3 3 3 4 5 4 3 3 4	32	143
43	5 4 5 4 4 5 5 5 5 4	46	5 3 4 3 3	18	3 4 4 4 4	19	4 4 4 4 2	18	4 4 4 2 4	18	4 4 4 4 5 4 5 5 4	39	158
44	5 4 4 4 4 4 4 5 4 4	42	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4 4 4 4 4	36	158
45	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4 4 4 4 4	36	156
46	4 3 3 3 3 4 4 3 3 3	33	3 3 3 4 3	16	3 4 3 3 4	17	4 3 3 5 3	18	3 4 3 3 4	17	3 4 4 3 4 3 4 3 4	32	133
47	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	30	3 3 3 3 3	15	3 3 3 3 4	16	4 3 4 5 4	20	3 4 4 3 5	19	3 4 4 4 4 4 3 3 4	33	133
48	4 3 3 4 4 3 3 3 4 3	34	3 3 3 3 3	15	3 3 3 3 3	15	3 4 3 3 3	16	3 3 3 3 3	15	3 3 3 4 4 4 3 4 4	32	127
49	4 3 2 2 3 4 4 3 4 3	32	3 3 4 3 3	16	4 3 3 3 3	16	4 4 4 4 4	20	4 4 4 3 4	19	4 4 4 3 4 4 5 5 5	38	141

50	2 3 2 3 4 4 3 4 3 5	33	3 3 2 4 3	15	2 4 4 4 3	17	3 4 5 4 3	19	5 4 3 3 3	18	3 4 3 5 5 3 4 4 5	36	138
51	4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 3 4 4	19	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4 4 4 4 4	36	155
52	5 4 4 5 4 4 3 4 3 4	40	3 4 4 4 3	18	2 4 2 3 2	13	4 4 4 4 4	20	5 4 4 2 4	19	4 4 4 4 4 5 4 4 2	35	145
53	4 4 4 5 4 4 4 4 4	41	4 5 5 4 4	22	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4 4 4 4 4	36	159
54	4 4 4 4 4 4 3 4 4 4	39	3 3 3 4 4	17	4 4 4 4 4	20	4 4 3 4 4	19	4 4 4 4 4	20	3 4 4 4 4 4 4 4 3	34	149
55	4 4 4 3 3 3 4 4 4 4	37	4 4 4 3 4	19	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4 4 4 4 4	36	152
56	3 2 2 3 2 4 3 2 4 4	29	3 3 3 3 4	16	4 3 2 3 5	17	4 4 4 4 4	20	3 4 3 3 3	16	3 3 3 4 4 4 4 3 3	31	129
57	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	40	4 4 5 4 4	21	4 4 4 4 4	20	5 4 4 4 4	21	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4 4 5 4 4	37	159
58	5 4 4 4 4 4 4 4 4 4	41	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 3 3	18	4 4 4 4 4 3 5 3 4	35	154
59	3 3 4 4 4 4 4 4 4 4	38	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 4 4 4	20	4 4 5 4 5 5 5 5 5	42	160

## Anexo 11. Prueba de normalidad

Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching educativo	,481	59	,000
Cultura organizacional	,405	59	,000
Identidad	,431	59	,000
Calidad	,438	59	,000
Comunicación	,453	59	,000
Contribución personal	,488	59	,000
Reconocimiento	,483	59	,000
Capacidades directivas	,361	59	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors