



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Estrategias de Coaching en al Gestión del Talento Humano de los trabajadores de una municipalidad distrital del Abancay, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pedraza Sierra, Angel Marlon (orcid.org/0009-0008-1969-9460)

ASESORES:

Dr. Prado López, Hugo Ricardo (orcid.org/0000-0003-4010-3517)

Dr. Muñoz Ledesma, Sabino (orcid.org/0000-0001-6629-7802)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2023

Dedicatoria

"Deseo dedicar esta tesis, en primer lugar, a Dios, quien me ha permitido llegar hasta este punto y ha provisto todas las herramientas para que pueda culminar este importante proyecto académico. Agradezco profundamente su guía y fortaleza, que me han acompañado en cada paso de mi camino y me han ayudado a superar diversas adversidades.

También quiero dedicar este trabajo a mi madre, abuela y a mi querida compañera de vida, madre de mi querido hijo. Su apoyo moral, económico y psicológico ha sido fundamental para alcanzar este logro. El constante aliento y orgullo en cada uno de mis avances me han motivado a seguir adelante, incluso en los momentos más desafiantes.

A todos ellos, mi más sincero agradecimiento por ser mi pilar y mi inspiración. Esta tesis es también suya, ya que, sin su incondicional apoyo, no hubiera sido posible llevarla a cabo.

Finalmente, mi gratitud se extiende a todos mis profesores, amigos y seres queridos que, de una forma u otra, han contribuido a mi desarrollo académico y personal. Su presencia en mi vida ha sido invaluable, y cada uno ha dejado una huella imborrable en mi crecimiento como persona y estudiante."

Agradecimiento

quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental de este logro. Agradezco a Dios por su guía y sabiduría, y a mi madre, abuela y pareja por su apoyo incondicional y aliento constante. También agradezco al Dr. Hugo Ricardo Prado López por su dedicación en la redacción de esta tesis. Mi gratitud se extiende a mi familia, profesores, amigos y seres queridos por su influencia positiva en mi desarrollo académico y personal. A todos los que contribuyeron de alguna manera, ¡gracias! Este logro es de todos ustedes. ¡Gracias de corazón!

ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen	6
Abstract	7
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	8
3.2. Variable y Operacionalización	9
3.3. Población, Muestra y Muestreo	9
3.3.3. Muestreo	11
3.3.4. Unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.4.1. Técnica de recolección de datos	11
3.4.2. Instrumento de recolección de datos	12
3.4.3. Validez de los instrumentos	12
3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIÓN	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dictamen de jueces expertos	12
Tabla 2 Calificación de jueces expertos sobre las dimensiones del estudio	13
Tabla 3 Confiabilidad de instrumento Estrategias de Coaching	14
Tabla 4 Confiabilidad del instrumento Gestión de Talento humano	14
Tabla 5 Niveles de la Variable N°1. Estrategias del Coaching	16
Tabla 6 Niveles de la dimensión N°1 Personal	17
Tabla 7 Niveles de la D2. Equipo	17
Tabla 8 Niveles Gestión de Talento Humano	18
Tabla 9 Niveles de la D1. Conocimiento	18
Tabla 10 Niveles de la D2. Habilidad	19
Tabla 11 Niveles de la D3. Juicio	20
Tabla 12 Niveles de la D4. Actitud	20
Tabla 13 Cruce de la Variable Estrategias del Coaching y la Gestión del Talento Humano	21
Tabla 14 Cruce de la D1P Personal y V2 Gestión del talento humano	22
Tabla 15 Cruce de la D2 Equipo y V2 Gestión del talento humano	23
Tabla 16 Normalidad por Kolgomorov-Smirnov	24
Tabla 17 hipótesis especifica 1	26
Tabla 18 hipótesis especifica 2	27
Tabla 19 hipótesis especifica 3	28
Tabla 20 hipótesis especifica 4	29

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar cuál es la relación entre las Estrategias de coaching y Gestión de Talento humano de los trabajadores de una Municipalidad distrital de Abancay, 2023. La metodología aplicada fue cuantitativa, de nivel relacional y tipo básico. En cuanto a la población se conformó por 65 trabajadores de dicha entidad, el cálculo de la muestra fue mediante el método no probabilístico debido que el tamaño de la muestra era pequeño. Como técnica de recopilación de información fue un cuestionario. La información se procesó en el software SPSS v.25, se usó la prueba de Rho de Spearman para probar la hipótesis. Los resultados a los que se arribó fueron:

la gestión del talento humano fue calificado por el 42% de las personas como moderado y la gestión de talento humano también fue calificado como moderado por el 40% de los encuestados, al finalizar el estudio se concluyó que existe relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, según la prueba estadística Spearman's rho = 0,788** valor que indica que existe relación significativa, directa y optima entre ambas variables, con sig. bilateral = 0,001 < 0,05, valor con el que se acepta la hipótesis planteada.

Palabras clave: Estrategias de Coaching, Gestión de talento Humano.

Abstract

The present investigation had as general objective to determine what is the relationship between the Coaching Strategies and Human Talent Management of the workers of a district Municipality of Abancay, 2023. The applied methodology was quantitative, relational level and basic type. As for the population, it was made up of 65 workers from said entity, the calculation of the sample was by means of the non-probabilistic method because the sample size was small. As a technique for collecting information, it was a questionnaire. The information was processed in the SPSS v.25 software, Spearman's Rho test was used to test the hypothesis. The results reached were:

Human talent management was rated as moderate by 42% of people and human talent management was also rated as moderate by 40% of those surveyed. At the end of the study it was concluded that there is a relationship between the talent management variables. human and work performance, according to the statistical test Spearman's $\rho = 0.788^{**}$ value that indicates that there is a significant, direct and optimal relationship between both variables, with sig. bilateral = $0.001 < 0.05$, value with which the proposed hypothesis is accepted.

Keywords: Coaching Strategies, Human Talent Managemen.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente, el trabajo eficiente del talento humano se ha convertido en un desafío fundamental para el éxito y progreso sostenible de las organizaciones en todo el mundo. Las alcaldías distritales desempeñan un rol crucial en la provisión de servicios públicos esenciales a la comunidad local. Es por ello de suma relevancia que estas organizaciones dispongan de estrategias sólidas de administración del talento humano para aprovechar el potencial de sus empleados y asegurar una gestión eficaz.

Para llevar a cabo el estudio, fue necesario examinar investigaciones anteriores. A nivel internacional, en este contexto, Porras (2016) llevó a cabo una investigación o estudio titulado "Influencia del entrenamiento en el rendimiento seguro de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016, Ecuador". El objeto de esta indagación fue describir la influencia del entrenamiento en el rendimiento positivo del personal que labora en dicha entidad en dicho año. La metodología utilizada incluyó una revisión de la literatura, así como enfoques explicativos, descriptivos y de campo. Se efectuó un formulario o sondeo a una cantidad de 25 participantes para recopilar información relevante. Las consecuencias revelaron que el 8% de los individuos o equipo administrativo afirmó estar familiarizado con el concepto de entrenamiento, mientras que el 92% restante no tenía conocimiento del término. Además, el 80% de los participantes expresó que su trabajo siempre impacta en su crecimiento profesional, mientras que el 12% respondió que en ocasiones y el 8% indicó que nunca. Como conclusión, se determinó que la Universidad Metropolitana cuenta con un trámite de capacitación que no se ajusta a las necesidades de sus empleados. Se subrayó la importancia del aprendizaje experiencial, el cual se logra cuando todo el equipo anuncia rápidamente en el proceso de adquisición de conocimientos., permitiéndoles adquirir, desaprender y reaprender conocimientos. Asimismo, se resaltó la relevancia de las evaluaciones de rendimiento para corregir errores dentro de la organización.

A nivel nacional, Con frecuencia, las instituciones estatales suelen generar un impacto negativo adicional al descuidar o no prestar atención a su personal. Esto se debe a que no toman en cuenta las opiniones de los equipos de trabajo, quienes a menudo intentan expresar sus sentimientos y mostrar su existencia, así como sus diversas opiniones (Tannenbaum and Salas 2020). Si las organizaciones mostraran interés en atender y escuchar a sus colaboradores, sería mucho más fácil identificar los problemas y planificar de manera conjunta soluciones más viables. En nuestros días, el capital humano se reconoce como un elemento esencial para alcanzar el desarrollo organizacional y mejorar la eficiencia en el progreso laboral de las empresas (Kasemsap 2017).

En las municipalidades de Abancay, se observan constantes deficiencias en la prestación de servicios en diversas áreas, lo que afecta negativamente la atención adecuada al usuario. Esto genera insatisfacción, malestar y descontento en el público, ya que no reciben un trato amable ni una calidad de servicio eficiente y oportuna. Se deduce que este fenómeno ocurre debido a la falta de conocimiento y capacitación en atención y trato hacia el público en las dependencias donde trabajan. Respecto a este tema, se pretende evidenciar la conexión entre las tácticas de Coaching en la administración del capital humano del personal en una municipalidad, que son las variables que se estudian en este proyecto. En este sentido, resulta relevante y necesario considerar al capital humano como el elemento central de cualquier organización.

De acuerdo a lo expresado anteriormente, se plantea la siguiente interrogante ¿De qué manera las estrategias de entrenamiento mejoran en la gestión del talento humano de una Municipalidad Distrital de Abancay en el año 2023?, por ende, los problemas específicos serían: a) ¿Cuál es la relación entre el Conocimiento y las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023?, b) ¿Cuál es la relación entre la Habilidad y las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023?, c) ¿Cuál es la relación entre el Juicio y las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023?.

La fundamentación teórica de este estudio es relevante, ya que permite recolectar nueva información sobre el tema y contribuye a elevar el nivel de conocimiento en relación a las variables investigadas. Esta información estará a disposición de la comunidad científica como una muestra empírica que servirá de asiento para futuras investigaciones. Desde una óptica pragmática, el propósito de esta investigación radica en presentar alternativas viables para abordar los dilemas de indagación previamente expuestos. El objetivo es potenciar el crecimiento emocional y personal del equipo administrativo que forma parte de una Alcaldía Distrital en Abancay durante 2023. El fin último es instaurar un ambiente más propicio que facilite una actuación más eficaz y logre consecuciones sobresalientes tanto en términos de rendimiento en el trabajo como en el bienestar general.

Por consiguiente, el objetivo general del trabajo de Investigación sería Determinar de qué manera las estrategias de coaching mejora en la gestión del talento humano de una Municipalidad Distrital de Abancay en el año 2023.; así mismo los objetivos específicos a alcanzar son: a) Determinar la relación entre la Conocimiento y las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.; b) Determinar la relación entre la Habilidad las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.; c) Determinar la relación entre el Juicio las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023..

Dentro de la investigación tenemos como hipótesis general: Existe una relación de estrategias de coaching mejore la gestión del talento humano de una Municipalidad Distrital de Abancay en el año 2023 a). Existe una relación entre la Conocimiento y las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023 b Existe una relación entre la Habilidad las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.; c) Existe una relación entre el Juicio las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A **nivel nacional**, "Una investigación llevada a cabo por Alvarón (2017) bajo el título "Gobierno Regional de Tacna - 2017: GTH y desempeño laboral de los empleados", tenía como finalidad examinar la relación o vínculo entre el capital humano y el rendimiento laboral de los asalariados en el Gobierno de Tacna. Para tal fin, se empleó una metodología de naturaleza esencial con una orientación transversal y un proyecto no experimental. Se manipuló un cuestionario como elemento para recopilar datos, y la población objetivo constó de 317 colaboradores, de los cuales se tomó una muestra de 174."

Nolberto y Ramos (2017) realizaron una investigación autorizada "Gestión del capital humano y su impacto en el rendimiento laboral: Un estudio en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui en el año 2017". La finalidad o objeto principal de este estudio fue analizar y/o evaluar la conexión o vínculo entre el talento humano y el D.L. en la Municipalidad de Pichanaqui. Para llevar a cabo esta indagación, se adoptó un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional, Mediante una orientación no experimental de tipo transversal, se procedió a recopilar datos mediante un formulario utilizando un interrogatorio como técnica. La muestra de la averiguación que consistió en la totalidad de la población, compuesta por 232 empleados de la Municipalidad de Pichanaqui.

A nivel internacional, según Espinoza y Montalvo (2021), existe una proporción del personal (20%) que percibe una limitación en la capacidad de compartir el talento humano entre colegas, lo cual afecta negativamente el trabajo realizado en las organizaciones. En lo que respecta al rendimiento laboral en las municipalidades, según la observación de Cieza et al. (2021), se destaca que la mayoría del personal que trabaja en entidades públicas carece de las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente sus labores administrativas municipales. Esto se evidencia en un bajo dominio de los programas informáticos administrativos y un conocimiento inadecuado de los procedimientos en el ámbito público.

Las ideas a tratar de la primera variable en relación a Enfoques del Entrenamiento, son:

En su investigación doctoral titulada "Impacto del entrenamiento en equipo en los procedimientos y la efectividad del equipo: un estudio o indagación con dos equipos de gestión de TI en el sector financiero-asegurador", Gil y García (2016) llevaron a cabo una indagación o estudio con 30 participantes como muestra. El enfoque utilizado en el estudio fue la entrevista, utilizando un conjunto de preguntas como instrumento de recolección de datos.

De acuerdo con Rodríguez (2017), el entrenamiento es un sistema integral que incorpora conocimientos y conceptos de diversas áreas como la lingüística, la filosofía, la especulación de los procedimientos y las redes de comunicación. Como un proceso transformador, el entrenamiento se centra en el diálogo, utilizando el lenguaje para generar estados, conceptos e ideas que dan forma a las creencias. El entrenador desempeña un papel de facilitador de aprendizaje, Apoyando a otros en su proceso de adquirir habilidades para generar nuevas soluciones. Además, el entrenamiento no se limita solo a la interacción entre dos personas, sino que también puede aplicarse a grupos, equipos de trabajo y al liderazgo personal.

Las dimensiones con respecto a la variable de Estrategias de Coaching: Personal y Equipo se realizaron estudios con respecto al tema;

Según lo planteado por Chiavenato (2020), en el campo o dominio de la GTH se consideran varias dimensiones clave, como el conocimiento, las habilidades, el juicio y la actitud. Cada una de estas dimensiones se menciona teniendo en cuenta sus indicadores correspondientes; La primera dimensión dentro de la GTH es el conocimiento, el cual, según Chiavenato (2020), se refiere al saber adquirido a través del proceso de aprendizaje continuo. El saber es visto como el activo máspreciado dentro de las instituciones.

Los indicadores utilizados para comprender el comportamiento del conocimiento incluyen el aprendizaje continuo. Según Velasco (2018), este concepto hace referencia a la habilidad y capacidad de las personas para seguir obteniendo conocimientos

durante nuestras vidas Esto implica saber qué hacer, por qué hacerlo, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y para qué hacerlo. Este proceso de aprendizaje se lleva a cabo de manera libre y sensata, utilizando el lenguaje y aprovechando la habilidad intelectual para procesar lo aprendido y aplicarlo en la práctica.

Según Zebardast et al. (2020), Una de las tácticas o estrategias fundamentales para implementar la gestión del aprendizaje o conocimiento en las compañías es la práctica de compartir e intercambiar la información. La transferencia de conocimientos involucra el proceso a través del cual las personas se comunican y comparten mutuamente las experiencias y conocimientos. Este intercambio se vuelve particularmente valioso para las organizaciones, ya que previene la pérdida de conocimiento almacenado.

El conocimiento, en la época actual, se ha transformado en un recurso estratégico de gran importancia tanto para las organizaciones como para la sociedad en general. Por lo tanto, es crucial desarrollar y dominar métodos para la creación, intercambio y aplicación efectiva de dicho conocimiento.

La segunda dimensión se relaciona con las competencias del personal. Según Chiavenato (2020), esto implica la capacidad de llevar a cabo acciones concretas y efectivas, utilizando el conocimiento de manera adecuada para resolver problemas, situaciones cotidianas y fomentar la creatividad e innovación para mejorar las actividades realizadas. En otras palabras, las competencias permiten transformar el conocimiento en resultados tangibles.

En relación con la dimensión de competencias, Arrascue et al. (2021) destacan que las empresas necesitan colaboradores capacitados de manera óptima, con habilidades para elaborar y desarrollar procesos u etapas de toma de decisiones las cuales permitan adaptarse constantemente a las diversas situaciones que enfrentan diariamente.

La tercera dimensión, según Chiavenato (2020), es el discernimiento, que implica la capacidad de analizar la circunstancia y el contexto en el que se encuentra. Esto abarca adquirir la información necesaria, mantener un pensamiento crítico, evaluar las situaciones, sopesar y analizar de manera imparcial, y establecer prioridades.

En el contexto de las dimensiones tomadas en cuenta, también se encuentra la capacidad de evaluar la situación. Esto hace referencia a la competencia del personal en sus respectivas posiciones dentro de la empresa para analizar la información y utilizarla de manera que les ayude a tomar decisiones adecuadas que conduzcan a mejores resultados (Pérez, 2019).

La cuarta dimensión, de acuerdo con la propuesta de Chiavenato (2020), es la actitud, que se refiere a la capacidad de hacer que las cosas sucedan. Se entiende que una actitud emprendedora ayuda a alcanzar y superar metas y objetivos, asumir riesgos, ser agentes de cambio, agregar valor, buscar la perfección o excelencia y orientarse hacia los resultados. Estas acciones son las que permiten a las personas alcanzar su autorrealización y desarrollar su máximo potencial.

Se toman en cuenta varios factores para evaluar la actitud en el capital humano, incluyendo la actitud emprendedora. Según lo planteado por Durán & Arias (2016), esto se refiere al comportamiento de las personas frente a los desafíos que enfrentan a diario. Una actitud emprendedora implica ser creativo, persistente, optimista y proactivo, y está estrechamente relacionada con la personalidad de cada individuo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Esta exposición se llevo a cabo utilizando una metodología fundamental, siguiendo las pautas mencionadas por Hernández et al. (2014). Esta forma de investigación se fundamenta o se sustenta en un enfoque estructurado, en la cual se busca reflexionar o pensar sobre la realidad en cuestión. Se utilizarán teorías para generar hipótesis y se realizará una verificación sistemática de las mismas. Para describir el proceso, se utilizará la observación y la aplicación de formularios con el solución de conseguir los objetivos propuestos.

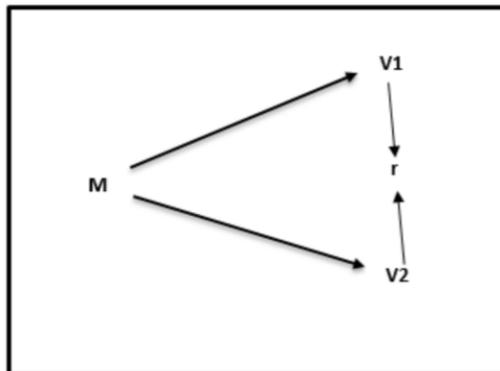
3.1.2. Diseño de investigación

Según la configuración planteada, la investigación se caracteriza por ser de naturaleza correlacional básica o simple, no experimental, y se desarrolla en un enfoque transversal. Durante la observación, no se realiza ninguna manipulación de las variables en cuestión, y la validación en el terreno de estudio se basa en su manifestación inherente.

El marco lógico establecido para el examen de la actual de la averiguación implica:

Figura 1

Diseño de investigación



M. Muestra de estudio

-Personal V1 = Estrategias de Coaching
V2 = Gestión de talento humano

r : Relación directa entre la ambas variables

3.2. Variable y Operacionalización

Definición Conceptual

V1. Estrategias de Coaching

Se trata de una relación profesional continua que tiene como objetivo lograr resultados destacados en la vida, profesión, empresa o negocios de los individuos. A través de este enfoque, el usuario explora su propia información, mejora su rendimiento y eleva su bienestar personal (ICF, 2014)

V2. Gestión de talento Humano

según Chiavenato (2020), la GTH es ampliamente reconocida en el ámbito empresarial como una de las funciones más significativas. Se centra en la forma o modo en que se realizan las acciones o actividades, considerando una serie de aspectos que abarcan las costumbres, aptitudes, habilidades, conocimientos, juicios y cualidades individuales de los individuos que son parte de la organización.

Definiciones Operacionales.

V1. Estrategias de Coaching

Las acciones profesionales planeadas y realizadas a una persona o conjunto de personas para mejorar sus habilidades que posee para mejorar su productividad y competitividad en beneficio personal e institucional para el logro de objetivos.

Dimensiones e indicadores

- Personal
 - ✓ Liderazgo
 - ✓ comunicación Feedback
 - ✓ toma de decisiones.
- Equipo
 - ✓ Sinergia
 - ✓ Integración

V2. Gestión de talento Humano

Es una medición utilizando la escala de Likert, en el que se evaluaron las dimensiones admisión, desarrollo y compensación de personas.

Dimensiones e indicadores

- **Conocimiento**
 - ✓ Aprender continuamente
 - ✓ Transmitir conocimiento
 - ✓ Compartir conocimiento
- **Habilidad**
 - ✓ Aplicar el conocimiento
 - ✓ Trabajo en equipo
 - ✓ Comunicación
- **Juicio**
 - ✓ Evaluar la situación
 - ✓ Tener espíritu crítico
 - ✓ Definir prioridades
- **Actitud**
 - ✓ Actitud emprendedora
 - ✓ Asumir riesgos
 - ✓ Enfoque en los resultados

3.3. Población, Muestra y Muestreo

3.3.1. Población

La pesquisa abarcó a la totalidad de los empleados administrativos que desempeñan sus funciones en una Municipalidad Distrital de Apurímac en el año 2023, contando con un grupo controlado de 65 colaboradores, lo que hace innecesario emplear algún procedimiento de elección. Este enfoque es denominado "censo poblacional", ya que involucra a la totalidad de los individuos en la población en cuestión; en otras palabras, el enfoque de investigación adoptado se basó en el mismo conjunto que conforma la población.

3.3.2. Muestra:

Para la elección del ejemplo, se optó por un muestreo no probabilístico debido al tamaño reducido de la población de estudio, la cual contaba con 65 colaboradores, lo cual facilitaba su manejo y análisis. En este caso, se decidió incluir a todos los que laboran en dicha entidad, lo que se conoce como muestra censal. Según Ramírez (1997), Una muestra censal significa que todos los individuos de la entidad son considerados como parte de la muestra, es decir, se incluyen todos los individuos del universo en el estudio.

Este tipo de muestreo es denominado muestreo no probabilístico y se caracteriza por su selección intencional, sin seguir un procedimiento aleatorio formal. Es comúnmente utilizado en numerosos grupos de investigación como una fuente de datos para el estudio (Hernández et al., 2016).

3.3.3. Muestreo

Se optó por la muestra no probabilístico como se dedujo en la sección que antecede.

3.3.4. Unidad de análisis

El módulo de análisis se conforma en el personal administrativo de una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos

En esta averiguación de enfoque cuantitativo, se empleo el metodo de recopilacion de informacion definida por Ñaupas et al. (2018) como un conjunto de procedimientos destinados a recopilar información de una muestra seleccionada. Esta técnica tiene como objetivo obtener datos cuantificables y medibles que permitan realizar análisis estadísticos y establecer relaciones entre variables. Al utilizar esta metodología, se podrá obtener información precisa y objetiva que contribuirá al análisis e comentario de los consecuencias de la indagación. Igualmente, se realizo una entrevista de tipo semiestructurada, la cual tiene como propósito principal explorar las percepciones relacionadas con las variables en cuestión o los elementos de estudio. En esta

perspectiva, según lo indicado por Folgueiras (2018), esta modalidad posibilita focalizarse en la obtención de información, ya sea de manera oral y personalizada, acerca de eventos o situaciones específicas.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Se administraron 2 cuestionarios. Uno está vinculado a las Estrategias de Coaching el cual abarca un conjunto de 15 interrogantes, y el otro se relaciona con la Gestión de Talento humano incluye un total de 24 preguntas. Las opciones de respuesta previamente establecidas se encuentran dispuestas conforme a la escala de Likert, la cual sigue la siguiente estructura:

1 = Muy en desacuerdo

2= En desacuerdo

3 = No estoy seguro

4 = De acuerdo

5 = Muy de acuerdo

3.4.3. Validez de los instrumentos

Las herramientas fueron aprobadas por especialistas imparciales que no estuvieron involucrados en el proceso de investigación. Para llevar a cabo esta validación, se utilizó una tabla de validación. Los evaluadores poseen un nivel de maestría en investigación y/o en gestión pública. El cuestionario recopiló deliberadamente información acerca de todas las variables en cuestión, como mencionan (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Tabla 1*Dictamen de jueces expertos*

N°	Jueces expertos	Grado académico	Dictamen
1	Juez experto 1	Doctor	Aplicable
2	Juez experto 2	Maestro	Aplicable
3	Juez experto 2	Maestro	Aplicable

Tabla 2*Calificación de jueces expertos sobre las dimensiones del estudio*

Dimensiones	Juez experto 1			Juez experto 2		
	Claridad	Coherencia	Relevancia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Actuaciones preparatorias	4	4	4	4	4	4
Fase de selección	4	4	4	4	4	4
Ejecución contractual	4	4	4	4	4	4
Accesibilidad	4	4	4	4	4	4
Pertinencia	4	4	4	4	4	4
Suficiencia						
Imparcialidad	4	4	4	4	4	4

Nota: De acuerdo con los jueces todas las dimensiones tienen alto nivel, según a la escala de valoración 4: Alto nivel; 3: Moderado nivel; 2: Bajo nivel; 1: No cumple con el criterio.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

La fiabilidad en este contexto se relaciona con la consistencia de los logros obtenidos al aplicar repetidamente el instrumento al ejemplo de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Se aplicará la prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach, debido a que los ítems del cuestionario son de opción múltiple. Esta prueba permitirá determinar la consistencia y la estabilidad de las

respuestas obtenidas, lo que garantizará que los resultados sean fiables y válidos para el análisis de la indagación.

Confiabilidad

Conforme con los propósitos y metas de la indagación, se procedió a llevar a cabo un análisis de confianza utilizando el software SPSS V-25. Continuando la metodología sugerida por (Hernández 2014), se examinó la coherencia interna y el nivel de confianza del instrumento a través de la prueba de Alfa de Cronbach. Esta evaluación se realizó utilizando una muestra piloto compuesta por 10 encuestados. De acuerdo con esta prueba, los valores de referencia se hallan en el rango de 0 a 1, considerándose que el instrumento posee una alta confiabilidad si la deducción obtenida es igual o superior a 0.8.

Tabla 3

Confiabilidad de instrumento Estrategias de Coaching

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.908	14

Nota: Es importante resaltar que el instrumento relacionado con la Variable 1, "Estrategias de Coaching", se administró a un grupo de 10 profesionales pertenecientes al sector externo. Los resultados arrojaron un coeficiente de confiabilidad de 0.908. Siguiendo las directrices de George y Mallery (2021), este resultado se considera positivo en cuanto a la prueba de Cronbach, lo que indica que el elemento es fiable y adecuado para llevar a cabo el proceso de la indagación.

Tabla 4*Confiabilidad del instrumento Gestión de Talento humano*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.973	38

Nota: Se debe destacar que los formularios correspondientes a la Inconstante 2, "Gestión de Talento Humano", se administró a un grupo compuesto por 10 profesionales pertenecientes al sector externo. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de confiabilidad de 0.973. Según la perspectiva de George y Mallery (2021), este resultado es altamente satisfactorio en términos de la prueba de Cronbach, lo que enseña el resultado que es confiable y apropiado para para realizarse la investigación correspondiente.

3.5. Procedimientos

El transcurso de estudio se inició con la búsqueda del marco teórico, lo que facilita la identificación de las dimensiones de medición en las inconstantes y la formulación de los materiales pertinentes. A continuación, se procede a la fase de campo, donde se lleva a cabo la implementación de encuestas para recopilar datos. Estos datos se organizarán y registrarán de manera sistemática en una base de datos. Con este fin, se emplearán las herramientas Microsoft Excel y SPSS v.25. Estas aplicaciones permitirán exhibir y analizar las averiguaciones a través de tablas facilitando su interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

La evaluación de la indagación se llevó a través de un enfoque estadístico, en el cual se emplearán técnicas estadísticas descriptivas. Estas técnicas permitirán calcular tanto las frecuencias simples como las relativas porcentuales, lo que facilitará el análisis del comportamiento de todas las inconstantes y sus respectivas dimensiones. Aparte, se usarán métodos estadísticos inferenciales para diferenciar las hipótesis formuladas. Se realizará un análisis de normalidad y se llevarán a cabo pruebas de

correlación. Para establecer la significancia de los resultados, se utilizará un nivel de confianza del 0.05.

3.7. Aspectos éticos

En el transcurso de indagación, se actúa en conformidad con las normativas del Código de Ética del Reglamento de Investigación de la Universidad. Se garantiza el respeto a la autenticidad de los principios consultados y se aplican las directrices que rigen los estudios de investigación tanto a nivel nacional como internacional. Asimismo, se toman en cuenta las recomendaciones establecidas por la Asociación Estadounidense de Psicología (APA) y se siguen detalladamente las pautas proporcionadas por la institución académica para la elaboración de la tesis. Todo ello en aras de llevar a cabo una investigación rigurosa y ética, acorde a los más altos estándares académicos. Además, los aspectos éticos se basan en el principio de confiabilidad e integridad de la información y dictámenes de los participantes, al conseguir consentimiento y autorización, asegurando la protección de la identidad de forma anónima y la libertad de expresar dictámenes de manera autónoma.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo - Análisis Univariado

Tabla 5
Niveles de la Variable N°1. Estrategias del Coaching

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	7	10.8	10.8	10.8
	INTER MEDIO	29	44.6	44.6	55.4
	OPTIM O	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

De la tabla 5, Los niveles de la variable "Estrategias del Coaching", se puede observar que, del total de entrevistados, el 44.6% (29 personas) perciben que esta variable dentro de la Institución muestra un grado de apreciación óptimo. Asimismo, el mismo del 44.6% (29 personas) considera que el nivel de apreciación promedio, mientras que el 10.8% (7 personas) restante opina que la apreciación es baja.

Tabla 6
Niveles de la dimensión N°1 Personal

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	8	12.3	12.3	12.3
	INTER MEDIO	43	66.2	66.2	78.5
	OPTIM O	14	21.5	21.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Con base en las consecuencias expuestas en el cuadro y en relación a los niveles de la dimensión "Personal", se puede apreciar que, de la muestra total de entrevistados, el 21.5% (14 personas) de los encuestados afirman que el rendimiento o desempeño es alto el 66.2% (43 personas) opina que esta variable dentro de la institución exhibe un desempeño medio. Además, , mientras que el 12.3% (8 personas) sostienen que tiene un nivel de desempeño bajo.

Tabla 7
Niveles de la dimensión N°2. Equipo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	23	35.4	35.4	35.4
	INTER MEDIO	30	46.2	46.2	81.5
	OPTIM O	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

En proporción a la dimensión "Equipo" y tomando como resultado del cuadro que antecede, se puede notar que de todos los entrevistados, el 18.5% (12 personas) opinan que esta variable dentro de la Institución, tiene una participación poca activa en equipo. Así También, el 46.2% (30 personas) de los encuestados describen que el trabajo en equipo se realiza o lo realizan en ocasiones muy escasas correlativo a ello se observa que el 35.4% (23 personas) consideran que no trabajan en conjunto.

Tabla 8
Niveles de la Variable N°2 Gestión de Talento Humano

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	15	23.1	23.1	23.1
	INTER MEDIO	26	40.0	40.0	63.1
	OPTIM O	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Basándonos en la variable "GTH" y examinando los datos exhibidos en la Tabla 8, se puede percibir que del total de los entrevistados (65 personas), el 36.9% (24 personas)

sostienen que esta variable dentro de la municipalidad muestra un talento humano en consideración a la labor que. Además, el 40% (25 personas) de los encuestados opinan que exponen sus atributos de manera moderada, correlativo a ello 23.1% (15 personas) opinan que no influye en talento humano dentro de la institución.

Tabla 9
Niveles de la D1. Conocimiento

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	23	35.4	35.4	35.4
	INTER MEDIO	30	46.2	46.2	81.5
	OPTIM O	12	18.5	18.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

De acuerdo con la tabla 9, con respecto a la Dimensión 1 "Conocimiento" de la inconstante "Gestión de Talento Humano", se destaca que del total de entrevistados (65 personas), el 18.5% (12 personas) fomentan que el conocimiento dentro de dicha entidad es importante mientras que el, el 46.2% (30 personas) fomentan que el conocimiento se aplica solo en algunas tareas de la entidad, así también el 35.4% (23 personas) consideran que el conocimiento no se aplica en todas las tareas.

Tabla 10
Niveles de la D2. Habilidad

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	14	21.5	21.5	21.5
	INTER MEDIO	25	38.5	38.5	60.0
	OPTIM O	26	40.0	40.0	100.0

Total	65	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Según los datos presentados en el cuadro, referente a la Dimensión 2 "Habilidad" de la variable "Gestión de Talento Humano", se determina que del total de entrevistados (65 personas), el 40% (26 personas) de los encuestados indican con respecto a la habilidad de la inconstante de GTH consideran es óptimo, asimismo el 38.5% (25 personas) consideran que esta dimensión tiene un grado, mientras que el 21.5% (14 personas) consideran que la habilidad es dicha institución es escasa.

Tabla 11
Niveles de la D3. Juicio

	Frecuencia	%	%válido	% acumulado
Válido	BAJO	16	24.6	24.6
	INTER MEDIO	22	33.8	58.5
	OPTIM O	27	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0

Según los datos presentados en la Tabla 11, en relación a la Dimensión 3 "Juicio" de la inconstante "Gestión de Talento Humano", se aprecia que del total de entrevistados (65 personas), el 41.5% (27 personas) de los encuestados indican que es alto, mientras que el 33.8% (22 personas) consideran que esta dimensión tiene un nivel medio. Además, que el 25% (16 personas) consideran que es bajo.

Tabla 12
Niveles de la D4. Actitud

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	9	13.8	13.8

INTER MEDIO	29	44.6	44.6	58.5
OPTIM O	27	41.5	41.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Con base en los datos proporcionados en el cuadro, referente a la Dimensión 4 "Actitud" de la variable "Gestión de Talento Humano", se puede observar que del total de entrevistados (65 personas), el 41.5% (27 personas) de los encuestados indican que es alto el 44.6% (29 personas) consideran que esta dimensión tiene un nivel medio. Asimismo, mientras que el 13.8% (9 personas) razonan que el nivel es bajo.

Análisis Bivariado

Tabla 13

Cruze de la Variable Estrategias del Coaching y la Gestión del Talento Humano

			GESTIONTALENTO			Total
			BAJO	MEDI O	ALTO	
ESTRATEGIASCOA CHING	BAJ O	Recuento	5	2	0	7
		% dentro de ESTRATEGIASCOA CHING (Agrupada)	71.4%	28.6%	0.0%	100.0 %
	INT ER ME DIO	Recuento	8	17	4	29
	% dentro de ESTRATEGIASCOA CHING (Agrupada)	27.6%	58.6%	13.8%	100.0 %	
	OP TIM O	Recuento	2	7	20	29
	% dentro de ESTRATEGIASCOA CHING (Agrupada)	6.9%	24.1%	69.0%	100.0 %	
Total		Recuento	15	26	24	65

	% dentro de ESTRATEGIASCOA CHING (Agrupada)	23.1%	40.0%	36.9%	100.0 %
--	---	-------	-------	-------	------------

Según los resultados del cruce de variables presentados en la Tabla 13, se observaron los siguientes hallazgos:

- Nivel medio: El 40% representa un nivel medio en relación con el cruce de las variables Estrategias del Coaching y la GTH.
- Nivel alto de Productividad: El 36.9% representa un nivel alto

Tabla 14

Cruce de la D1P Personal y V2 Gestión del talento humano

			PERSONAL			Total
			BAJ O	MEDIO	ALTO	
GESTIONTALENTO (Agrupada)	BAJ O	Recuento	5	7	3	15
		% dentro de GESTIONTALENTO (Agrupada)	33. 3%	46.7%	20.0%	100.0 %
	INT ER ME DIO	Recuento	2	22	2	26
		% dentro de GESTIONTALENTO (Agrupada)	7.7 %	84.6%	7.7%	100.0 %
	OP TIM O	Recuento	1	14	9	24
		% dentro de GESTIONTALENTO (Agrupada)	4.2 %	58.3%	37.5%	100.0 %
Total		Recuento	8	43	14	65
		% dentro de GESTIONTALENTO (Agrupada)	12. 3%	66.2%	21.5%	100.0 %

Con base en los resultados del cruce entre la dimensión "Personal" y la variable "GTH" presentados en la Tabla 14, se pueden inferir los siguientes aspectos:

- Nivel medio: Un 84.6% de los entrevistados indica que existe un nivel promedio de conexión entre la dimensión "Personal" y la variable "GTH". Esto sugiere que, en general, hay una conexión moderada entre ambas variables.
- Nivel alto: Un 7.7% de los entrevistados muestra una relación significativa a un nivel alto de la dimensión "Personal" en relación con la variable "Gestión de Talento Humano". Esto implica que algunos colaboradores perciben que la dimensión "Personal" tiene una influencia relevante en la GTH en la organización.

Tabla 15
Cruce de la D2 Equipo y V2 Gestión del talento humano

			EQUIPO			Total
			BAJO	MEDI O	ALTO	
GESTION TALENTO (Agrupada)	BAJO	Recuento	13	2	0	15
		% dentro de GESTION TALENTO (Agrupada)	86.7%	13.3%	0.0%	100.0 %
	INTER MEDIO	Recuento	10	16	0	26
		% dentro de GESTION TALENTO (Agrupada)	38.5%	61.5%	0.0%	100.0 %
	OPTIM O	Recuento	0	12	12	24
		% dentro de GESTION TALENTO (Agrupada)	0.0%	50.0%	50.0%	100.0 %
Total		Recuento	23	30	12	65

% dentro de GESTIONTALENTO (Agrupada)	35.4%	46.2%	18.5%	100.0 %
---	-------	-------	-------	------------

Basado en el resultado bivariado de la dimensión "Equipo" y la variable "GTH" mostrado en la tabla 15, se puede inferir lo siguiente:

- Nivel medio: El 61.5% representa un nivel medio de la conexión entre la dimensión Personal y la inconstante Gestión de talento humano. Esto sugiere que, en general, existe una conexión moderada entre ambas.
- Nivel óptimo en la dimensión "Personal El 50% indica que no existe una relación significativa a un nivel óptimo de la dimensión "Personal" en relación con la inconstante "Gestión de talento humano".

Analisis inferencial

Contrastación de Hipótesis

Prueba de normalidad.

Para el test de normalidad se empleó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, y se optó por esta elección debido a que es el más adecuado dado la densidad poblacional >50.

Tabla 16

Normalidad por Kolmogorov-Smirnov

	GESTIONTALENTO (Agrupada)	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRATEGIASCOACHING (Agrupada)	BAJO	.283	15	.002	.801	15	.004
	INTERMEDIO	.364	26	<.001	.736	26	<.001
	OPTIMO	.503	24	<.001	.454	24	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Del resultado se examina, se nota que la informacion no siguen una distribución normal, según el análisis del test de Kolmogorov-Smirnov aplicado a muestras mayores de 50, donde el valor de significancia (Sig.) es menor a 0.05, es decir, $P < 0.05$. Como resultado, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador, confirmando que la muestra no sigue un reparto normal. Por consiguiente, se procede a calcular el coeficiente de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H_0 . En los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay, en 2023, no se evidencia una conexión relevante entre las tácticas de coaching y la “GTH”.

H_a . En los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay, en 2023, se evidencia una conexión relevante entre las tácticas de coaching y la Gestión de talento humano.

Tabla 17

			ESTRATEGIAS DE COACHING	GESTION DE TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	VARIABLE 1	Coeficiente de correlación	1.000	.788**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	65	65
	VARIABLE 2	Coeficiente de correlación	.788**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	65	65

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

La deducción que se antepone, con respecto al cuadro se evidencia que el nivel de significancia (sig.) es 0.001. Por lo tanto, se deniega la nula (H_0) y se considera que existe una relación significativa entre las Estrategias de Coaching y la GTH en los

colabores de la municipalidad distrital de Abancay en el año 2023. El coeficiente de correlación (r) de 0.788 revela que esta relación es alta y positiva, lo que sugiere que las Estrategias de Coaching influyen positivamente en la “GTH” en dicha entidad.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho. El conocimiento, no se relaciona significativamente con las Estrategias de Coaching en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.

Ha. El conocimiento, se relaciona significativamente con las Estrategias de Coaching en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.

Tabla 17
hipótesis específica 1

			ESTRATE GIA SCOACHIN G	CONOCIMI ENTO
Rho de Spearman	ESTRATEGIASCOAC HING (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.592**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	65	65
	DIMENSION1VARIAB LE2 (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.592**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	65	65

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

En la deducción del cuadro, podemos examinar que el nivel de significancia (sig.) es de 0.001, lo cual es menor que 0.05. Por ende, se deniega la hipótesis nula (Ho) y se considera que el Conocimiento se relaciona significativamente con las Estrategias de Coaching. La interpretación o análisis del coeficiente de correlación (r) de 0.592 sugiere que consta una relación optima media entre las 2 inconstantes. En otras palabras, el nivel de conocimiento de

los trabajadores guarda una conexión moderada pero significativa con las Estrategias de Coaching aplicadas en la Municipalidad Distrital de Abancay en 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho. La Habilidad, no se relaciona significativamente con las Estrategias de Coaching en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.

Ha. La Habilidad, se relaciona significativamente con las Estrategias de Coaching en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.

Tabla 18
hipótesis específica 2

			ESTRATE GIASCOA CHING	HABILIDA D
Rho de Spearman	ESTRATEGIASCOA CHING (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.575**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	65	65
	DIMENSION2VARIA BLE2 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.575**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	65	65

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

Del resultado del cuadro podemos examinar que el nivel de significancia (sig.) es de 0.001. Por ende, se deniega nula (Ho) y se considera que la Habilidad se relaciona significativamente con las Estrategias de Coaching. La interpretación o análisis del coeficiente de correlación (r) de 0.575 sugiere que existe una conexión optima media entre las 2 inconstantes. En otras palabras, la habilidad de los trabajadores muestra una conexión moderada pero significativa con las Estrategias de Coaching implementadas en la Municipalidad Distrital de Abancay en 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho. La Juicio, no se relaciona significativamente con las Estrategias de Coaching en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.

Ha. La Juicio, se relaciona significativamente con las Estrategias de Coaching en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.

Tabla 19
hipótesis específica 3

			ESTRATE GIASCOAC HING	JUICIO
Rho de Spearman	ESTRATEGIASCOAC HING (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.598**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	65	65
	DIMENSION3VARIAB LE2 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.598**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	65	65

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

Como consecuencia bivariado, se logra observar que el nivel de significancia (sig.) es de 0.001. Por tanto, se deniega la hipótesis nula (Ho) y se considera que el Juicio se relaciona significativamente con las Estrategias de Coaching. La interpretación o análisis del coeficiente de correlación (r) de 0.598.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho. La Actitud, no se relaciona significativamente con las Estrategias de Coaching en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.

Ha. La Actitud, se relaciona significativamente con las Estrategias de Coaching en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023

Tabla 20
hipótesis específica 4

			ESTRATEGIASCOACHING	ACTITUD
Rho de Spearman	ESTRATEGIASCOACHING (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.664**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	65	65
	DIMENSION4VARIABLE2 (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.664**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	65	65

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

Conforme se detalla en el cuadro bivariado, se puede observar que el nivel de significancia (sig.) es de 0.001. En efecto, se descarta la hipótesis nula (Ho) y se acepta que la Actitud se relaciona significativamente con las Estrategias de Coaching. La interpretación o análisis del coeficiente de correlación (r) de 0.664 sugiere que existe un vínculo positivo alta entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

- En la investigación realizada en 2023, se respalda la hipótesis general que sugiere una relación directa y significativa entre las Estrategias de Coaching y la Gestión de talento humano en los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay. Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación de 0.788, lo que nos describe una correlación óptima, positiva y significativa entre las 2 variables. Este hallazgo es coherente con investigaciones previas, como la de Cabezas y Brito (2021), quienes también encontraron un impacto positivo y significativo entre estas variables en una empresa. Además, en esta averiguación, se observó una relación significativa, afirmativa y moderada entre las Estrategias de Coaching y la GTH, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.545.

- En relación al conocimiento, se identificó que el personal muestra poco interés en aprender de manera continua, ya que esta actividad no es promovida por la municipalidad, y se conforman con los conocimientos que ya poseen. Además, se detectó que la transmisión de conocimientos no es óptima, lo que a menudo dificulta la colaboración entre áreas. También se encontró que, en algunas ocasiones, el conocimiento existente es compartido con el personal nuevo.

- Con respecto al juicio, se observa que el personal muestra consistentemente una destacada aptitud de análisis para llevar a cabo sus labores y la habilidad para tomar decisiones. Sin embargo, se identificó que la actitud de espíritu crítico no es fomentada por la municipalidad. A pesar de ello, los resultados revelan que el personal se esfuerza por priorizar las actividades a desarrollar de manera eficiente.

- En cuanto a la actitud, se encontró que el personal la desarrolla de manera moderada a eficiente. Demuestran una cualidad innovadora en su trabajo y abordan nuevos retos cada día. También, muestran una cualidad positiva hacia los cambios que se realizan y se adaptan rápidamente a ellos. Estos hallazgos sugieren que la actitud del personal es un factor importante para el DL y la

capacidad de enfrentar los desafíos en la municipalidad. Sin embargo, sería beneficioso que se promoviera aún más el desarrollo de una actitud de espíritu crítico, lo cual podría contribuir a mejorar la toma de decisiones y la eficiencia en el desempeño de las actividades. De igual forma, enfocan el trabajo en los resultados, buscando apoyarse mutuamente para alcanzar los objetivos establecidos y llevarlos a cabo de manera responsable y ética.

- En una igualación de los resultados descritos en la presente investigación con el concepto establecido por Chiavenato (2020) para la “GTH”, se aprecia una coincidencia en varios aspectos. Chiavenato destaca que la gestión del talento humano involucra considerar las costumbres, habilidades, conocimientos, juicios y actitudes de cada persona dentro de la organización. Estos elementos también están presentes en los efectos obtenidos en este estudio, donde se evaluaron las dimensiones de conocimiento, habilidad, juicio y actitud de los trabajadores en relación a la “GTH”.
- El concepto propuesto por Espín et al. (2015) destaca que el talento humano se refiere a los individuos que, gracias a sus habilidades y dedicación, contribuyen a alcanzar los objetivos organizacionales. Esta idea se refleja en los resultados del actual estudio, donde se observa que el personal muestra una capacidad analítica destacada para el desempeño de sus funciones y la toma de decisiones, y demuestran una actitud innovadora y positiva hacia los cambios en la organización.
- Sin embargo, también se identificó que el conocimiento no es promovido de manera continua en la municipalidad y que la transmisión de conocimientos no es la más adecuada, lo que puede afectar la GTH. Es posible que diversos factores influyan en esta situación, lo que sugiere que aún hay áreas de mejora en la GTH dentro de la organización.
- En resumen, los resultados de la indagación se alinean con el concepto de “GTH” propuesto por Chiavenato y Espín et al., pero también señalan la necesidad de mejorar la promoción del conocimiento y la transmisión de conocimientos en la municipalidad para fortalecer aún más la gestión del talento

humano. Sin embargo, será importante que la institución oriente sus acciones para que el personal, en conjunto, pueda aprender de manera continua, lo que les permitirá desarrollar sus actividades de manera más efectiva. Asimismo, será crucial que la municipalidad fomente la transmisión de conocimiento, tanto de manera vertical como horizontal dentro de la organización, para que el conocimiento compartido genere un efecto multiplicador que incremente la eficacia, eficiencia y productividad a nivel institucional.

- En relación a la destreza, se toma en consideración principalmente el concepto de competencia práctica y, en consecuencia, la puesta en acción del conocimiento disponible. Esta capacidad está dirigida a encontrar soluciones para diversas situaciones desafiantes que surgen en las actividades diarias de la institución. Por ende, es esencial que, con el propósito de reforzar el talento humano en la municipalidad, tanto el equipo directivo como el operativo, desarrollen y apliquen de manera más efectiva el conocimiento que poseen. Esta iniciativa debe llevarse a cabo a través de un trabajo en equipo adecuado y bien coordinado. Asimismo, es importante que se establezcan medios de comunicación adecuados, que permitan orientarse de manera más eficaz en la indagación de lograr los propósitos y metas organizacionales.

VI. CONCLUSIÓN

Primera

La conclusión a la que se llega, es que existe una relación directa y significativa entre las Estrategias de Coaching y la Administración de capital humano en los trabajadores o colaboradores de una Municipalidad Distrital de Abancay en 2023. Esto se refuerza con un valor de p significativo, siendo menor que 0.05, y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.788, que revela una correlación positiva moderada. En otras palabras, a medida que aumentan las Estrategias de Coaching, se espera una mayor respuesta en la Administración de capital humano en la entidad estudiada.

Segunda

Se describe que hay una relación o conexión directa y significativa entre el nivel de Conocimiento y las Estrategias de Coaching de los asalariados de una Municipalidad Distrital de Abancay en 2023. Esto se respalda con un valor de p significativo, al ser menor que 0.05, y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.592, que revela una correlación optima moderada. En otras palabras, a medida que aumenta el Nivel de Conocimiento, se espera una mayor respuesta en las Estrategias de Coaching en la entidad en estudio.

Tercera

La conclusión a la que se llega es que hay una conexión franca y significativa entre la Habilidad y las Estrategias de Coaching de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay en 2023. Esto se sustenta en un valor de p significativo, al ser menor que 0.05, y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.575, que indica una correlación positiva alta. En otras palabras, a medida que aumenta la Habilidad, se espera una mayor respuesta en las Estrategias de Coaching en la entidad en estudio.

Cuarta

La conclusión a la que se llega es que existe una conexión directa y a su vez significativa entre el Juicio y las Estrategias de Coaching de los elementos de una municipalidad distrital de Abancay en 2023. Esto se respalda con un valor de p significativo, al ser menor que 0.05, y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.598, que indica una correlación positiva alta. En otras palabras, a medida que aumenta el Juicio, se espera una mayor respuesta en las Estrategias de coaching en la entidad en estudio.

Quinto

Se llega al desenlace de que hay una relación directa y significativa entre la Actitud y las Estrategias de Coaching de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Abancay en 2023. Esto se respalda con un valor de p significativo, al ser menor que 0.05, y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.664, que indica una correlación positiva alta. En otras palabras, a medida que aumenta la Actitud, se espera una mayor respuesta en las Estrategias de Coaching en la entidad en estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se aconseja a la municipalidad que, por medio del Área de R.H., ponga en marcha la ejecución de talleres de formación destinados al personal que trabaja en la entidad. Estos talleres tienen como propósito ayudarles a reconocer las áreas de mejora en el transcurso o procedimiento de gestión del talento humano. Con base en estas identificaciones, podrán desarrollar estrategias que contribuyan a mejorar el rendimiento del personal administrativo. Se recomienda llevar a cabo estas capacitaciones de forma trimestral y basadas en un plan de mejoras previamente estructurado y bien definido. Esta planificación asegurará que las capacitaciones sean efectivas y estén enfocadas en abordar las áreas que requieran más atención. Con esta iniciativa, se espera fortalecer la “GTH” en la municipalidad y, en consecuencia, mejorar el rendimiento y la eficacia del personal administrativo en sus funciones

Segunda

Se propone a la municipalidad que, por medio del Departamento de Recursos Humanos, planifique eventos de convivencia u otras actividades similares fuera del ámbito laboral. Estas actividades tienen como objetivo aumentar el trabajo en equipo en el personal, fortaleciendo su compromiso hacia el desarrollo de sus labores y su sentido de compromiso y responsabilidad. Para llevar a cabo esta labor, se recomienda contar con el apoyo de un especialista, Este experto podrá diseñar estrategias y dinámicas que impulsen el trabajo colectivo y el compromiso del personal, creando un ambiente de trabajo positivo y estimulante y así mismo pueda obtener mejores resultados.

REFERENCIAS

- Espinoza, B., & Montalvo, C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Tesis de maestría. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Porras, G. (2016). Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana en el año 2016. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Tannenbaum, Scott and Eduardo Salas. 2020 "Teams are Not All the Same" Teams That Work. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190056964.003.0003>
- Aguilar, D. M., & De Ávila, H. H. (2018). Inteligencia emocional y engagement (involucramiento) en el trabajo en servidores públicos con mandos medios. Tesis de Grado, Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/306538>
- Rodríguez, A. (2017). Principios fundamentales del coaching. Recuperado de <http://www.utel.edu.mx/blog/rol-personal/principios-fundamentales-del-coaching/>
- Gestión (2015). Demanda de coaching está en aumento por dificultades en la economía y estrés de ejecutivos. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/demanda-coaching-aumento-dificultades-economia-estres-ejecutivos-90286>
- International Coach Federation (2014) Definición de coaching según ICF. Recuperado de <http://coachingpiedex.blogspot.com/2014/01/definicion-de-coaching-segunicf.html>
- Loaiza, A. (2016). Modelo de coaching gerencial para la empresa inversiones INAQUA, C.A. Municipio Guaicaipuro, estado de Miranda, año 2015. Recuperado de

<http://www.miunespace.une.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/2770/1/TG5494.pdf>

Montoya, C.; Noriega, H. ; Sánchez, R. &, Urbina, F.(2016) .Proyecto De Escuela De Coaching Para Emprendedores Como Actores Principales Del Desarrollo De La Economía Nacional. Recuperado <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621369/Tesis%20Final%20Escuela%20de%20Coaching%20Emprendedores%20-> Paredes, S. (2016) Población y Tipos de Muestreo. Recuperado de <https://prezi.com/wzhjohzdidmy/poblacion-y-tipos-de-muestreo/>

Reyes, N. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. Tesis de grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2846/Neil%20Cristhian%20Reyes%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Sosa, P. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27117/sosa_cp.pdf?sequence=1&isAllowed

ANEXOS.

Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia

Tabla de Operacionalización de la Variable

Problema General	Objetivo general	Hipótesis General	Variables	Dimensiones
-¿De qué manera las estrategias de coaching mejora en la gestión del talento humano de una Municipalidad Distrital de Abancay en el año 2023?	- Determinar de qué manera las estrategias de coaching mejora en la gestión del talento humano de una Municipalidad Distrital de Abancay en el año 2023.	-Existe una relación de estrategias de coaching mejore la gestión del talento humano de una Municipalidad Distrital de Abancay en el año 2023		-Personal -Equipo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Estrategias de Coaching	
- ¿Cuál es la relación entre la Conocimiento y las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023?	-Determinar la relación entre la Conocimiento y las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.	- Existe una relación entre la Conocimiento y las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023		
- ¿Cuál es la relación entre la Habilidad las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023?	- Determinar la relación entre la Habilidad las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.	- Existe una relación entre la Habilidad las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.	Gestión Talento Humano	- Conocimiento - Habilidad - Juicio - Actitud
- ¿Cuál es la relación entre el Juicio las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023?	-Determinar la relación entre el Juicio las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023.	- Existe una relación entre el Juicio las Estrategias de Coaching en una Municipalidad Distrital de Abancay, 2023		

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
ESTRATEGIAS DE COACHING	Consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el cual, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida (ICF, 2014). La gestión del talento humano, según Chiavenato (2020), es ampliamente reconocida en el ámbito empresarial como una de las funciones más significativas. Se centra en la forma en que se realizan las actividades, considerando una serie de aspectos que abarcan las costumbres, aptitudes,	Las acciones profesionales planeadas y realizadas a una persona o conjunto de personas para mejorar sus habilidades que posee para mejorar su productividad y competitividad en beneficio personal e institucional para el logro de objetivos. Es una medición utilizando la escala de Likert, en el que se evaluaron las dimensiones admisión, desarrollo y compensación de personas.	Personal	Liderazgo, comunicación Feedback, toma de decisiones.	1-6	Likert: Muy de acuerdo = 1 De acuerdo = 2 No estoy seguro = 3 En desacuerdo = 4 Muy en desacuerdo = 5
			Equipo	Sinergia, Integración	7-15	
GESTION TALENTO HUMANO			Conocimiento	- Aprender continuamente	1-6	
			Habilidad	- Transmitir conocimiento	7-12	
				- Compartir conocimiento		
		Juicio	- Aplicar el conocimiento			
				- Trabajo en equipo		
				- Comunicación		
				- Evaluar la situación	13-18	
				- Tener espíritu crítico.		

habilidades,
conocimientos,
juicios y actitudes
individuales de las
personas que
forman parte de la
organización.

Actitud

- Definir
prioridades

- Actitud
emprendedora
- Asumir Riesgos
- Enfoque en los
resultados

19-24

ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre ESTRATEGIAS DE COACHING EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ABANCAY, 2023

VARIABLE 1: ESTRATEGIAS DE COACHING

Alternativas:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su respuesta.

Items	Dimensión 1 : Personal				
1	¿Posee usted habilidades para la gestión y programación de tareas?				
2	¿Posee usted una destacada habilidad para liderar?				
3	¿Tiene usted una habilidad destacada para comunicarse verbalmente con otras personas?				
4	¿Posee la habilidad de difundir información de manera efectiva acerca de la organización?				
5	¿Tiene usted una notable destreza para establecer prioridades?				
6	¿Cree usted que su capacidad para identificar y resolver problemas es sobresaliente?				
Dimensión 2 : Equipo					
7	¿Hay una relación de interdependencia entre los empleados para lograr los objetivos?				
8	¿Los integrantes del equipo se esfuerzan arduamente por el éxito colectivo del equipo?				
9	¿Los desacuerdos entre los miembros del equipo se abordan de manera abierta y se resuelven de forma efectiva?				
10	¿Siente usted que es parte de los logros de la institución?				

11	¿Cuándo requiere información específica, sus compañeros la brindan de manera oportuna?					
12	¿Se fomenta la empatía como medio para mejorar las relaciones y el rendimiento entre los compañeros?					
13	¿La organización toma en consideración las opiniones o sugerencias de los empleados?					
14	¿Hay confianza entre los miembros del equipo?					
15	¿Conocen las tareas que realizan otras					

ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre ESTRATEGIAS DE COACHING EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ABANCAY, 2023.

VARIABLE 2: GESTION DE TALENTO HUMANO

Alternativas:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su repuesta.

Ítems	Dimensión 1: Conocimiento					
1	En la municipalidad se fomenta que el personal adquiera conocimientos para mejorar su rendimiento laboral.					
2	En la Municipalidad, el personal muestra interés por adquirir conocimientos de manera continua					
3	En la municipalidad se lleva a cabo la divulgación de conocimientos con el fin de facilitar las labores en los diversos puestos de trabajo.					
4	La comunicación de información entre las distintas áreas de la municipalidad es clara y efectiva.					
5	El personal comparte sus conocimientos con los nuevos colaboradores que recién se incorporan a trabajar.					
6	En la municipalidad se fomenta que el personal comparta sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.					
	Dimensión 2 : Habilidad					
7	En el desempeño de sus funciones, el personal aplica los conocimientos que posee.					
8	El personal utiliza sus conocimientos para tomar decisiones acertadas.					
9	En la municipalidad, los colaboradores trabajan de manera coordinada para lograr los objetivos organizacionales.					

10	El personal demuestra habilidades para trabajar en equipo de manera efectiva.					
11	Los colaboradores en la municipalidad logran comunicarse de manera efectiva y clara con sus compañeros de trabajo					
12	En la municipalidad, los colaboradores participan de manera activa en el intercambio de información entre las diferentes áreas.					
	Dimensión 3 : Juicio					
13	El personal demuestra habilidad de análisis para llevar a cabo su labor en el puesto de trabajo.					
14	El personal utiliza la información disponible para tomar decisiones precisas y acertadas.					
15	En la municipalidad, se fomenta entre el personal el desarrollo de un pensamiento crítico que facilite la toma de decisiones.					
16	El personal posee una capacidad crítica para evaluar diversas situaciones en su trabajo.					
17	El personal de la municipalidad prioriza las actividades importantes por encima de las urgentes.					
18	Se le da prioridad a las actividades que muestran una alta urgencia de ejecución.					
	Dimensión 4: Actitud					
19	El personal aborda las actividades que debe cumplir con una actitud innovadora.					
20	El personal muestra iniciativa para enfrentar nuevos desafíos dentro de la organización.					
21	El personal de la institución se adapta de manera asertiva a los cambios implementados en la municipalidad.					
22	En la municipalidad, se fomenta una cultura que promueve la disposición para hacer frente a nuevas situaciones que surjan.					
23	El personal de la municipalidad dirige sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos					
24	Sus compañeros de trabajo llevan a cabo sus actividades con responsabilidad y ética, en busca de obtener resultados positivos.					

ANEXO 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Estrategias de Coaching

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PRADO LOPEZ, HUGO RICARDO	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario - Ing. Industrial	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Federico Villareal	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Ángel Marlon Pedraza Sierra
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximado, por cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Abancay
Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Muy en desacuerdo(1), En desacuerdo,(2), No estoy seguro,(3), De acuerdo(4), Muy de acuerdo (5) con asignación de valores

numéricos, 15 Items de indicadores en 02 dimensiones, 6 de Personal, 9 de Equipo.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ESTRATEGIAS DE COACHING Consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el cual, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida (ICF, 2014).	Personal	Se centra en las situaciones propicias para desarrollar el potencial de un individuo en la empresa. Los motivos más usuales de intervención se relacionan con la actitud y las competencias (toma de decisiones, conflictos, estrés, desarrollo de competencias organizacionales, cambios de cultura organizacional, planes de acogida, y apoyo a promociones).
	Equipo	Es conseguir un equipo unido en torno a la misión y valores organizacionales, este pretende mejorar el rendimiento de equipo, dinamizar el grupo y ayudar en los cambios empresariales. Los motivos más usuales de intervención son procesos de fusión y adquisición, resolución de conflictos, alineamiento y mejora del rendimiento y potenciación de las sinergias en el trabajo colectivo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 1 - "Sobre Variable Estrategias de Coaching"**, elaborado por ANGEL MARLON PEDRAZA SIERRA en el año 2023.

ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre ESTRATEGIAS DE COACHING EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ABANCAY, 2023

VARIABLE 1: ESTRATEGIAS DE COACHING

Alternativas:

Muy desacuerdo	en	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1		2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su repuesta.

Ítems	Dimensión 1 : Personal					
1	¿Posee usted habilidades para la gestión y programación de tareas?					
2	¿Posee usted una destacada habilidad para liderar?					
3	¿Tiene usted una habilidad destacada para comunicarse verbalmente con otras personas?					
4	¿Posee la habilidad de difundir información de manera efectiva acerca de la organización?					
5	¿Tiene usted una notable destreza para establecer prioridades?					
6	¿Cree usted que su capacidad para identificar y resolver problemas es sobresaliente?					
Dimensión 2 : Equipo						
7	¿Hay una relación de interdependencia entre los empleados para lograr los objetivos?					
8	¿Los integrantes del equipo se esfuerzan arduamente por el éxito colectivo del equipo?					
9	¿Los desacuerdos entre los miembros del equipo se abordan de manera abierta y se resuelven de forma efectiva?					
10	¿Siente usted que es parte de los logros de la institución?					
11	¿Cuándo requiere información específica, sus compañeros la brindan de manera oportuna?					
12	¿Se fomenta la empatía como medio para mejorar las relaciones y el rendimiento entre los compañeros?					
13	¿La organización toma en consideración las opiniones o sugerencias de los empleados?					
14	¿Hay confianza entre los miembros del equipo?					
15	¿Conocen las tareas que realizan otras					

Muchas gracias.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
------------------	---------------------	-------------------

CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	<u>4</u>
	2. Bajo nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio	4
	2. Bajo nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	
RELAVANCIA	1. No cumple con el criterio	4
	2. Bajo nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio:

2. Bajo Nivel:

3. Moderado nivel:

4. Alto nivel:

Dimensiones del instrumento: Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Estrategias de Coaching

• **Primera dimensión:** Personal

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Abancay demuestra toma de decisiones, estrés desarrollo de competencias dentro de la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Liderazgo	1 - 2	4	4	4	
comunicación Feedback	3 - 4	4	4	4	
toma de decisiones	5 - 6	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Equipo

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Abancay se adapta a los trabajos colectivos y así demuestra un mayor rendimiento laboral dentro de la Institución

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Sinergia	7- 8 - 9	4	4	4	
Integración	10- 11- 12- 13- 14 - 15	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 433130699

ANEXO 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

Cuestionario 1 - Sobre Variable 2 GESTION TALENTO HUMANO

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PRADO LOPEZ, HUGO RICARDO		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	Organizacional ()
	Educativa (X)		
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario – Ing. Industrial		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Federico Villareal		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Ángel Marlon Pedraza Sierra
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximado, por cada encuesta

Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Abancay
Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Muy en desacuerdo(1), En desacuerdo,(2), No estoy seguro,(3), De acuerdo(4), Muy de acuerdo (5) con asignación de valores numéricos, 24 Items de indicadores en 04 dimensiones, 6 de Conocimiento, 6 de Habilidad, 6 Juicio y 6 de Actitud.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
GESTION TALENTO HUMANO La gestión del talento humano, según Chiavenato (2020), es ampliamente reconocida en el ámbito empresarial como una de las funciones más significativas. Se centra en la forma en que se realizan las actividades, considerando una serie de aspectos que abarcan las costumbres, aptitudes, habilidades, conocimientos, juicios y actitudes individuales de las personas que forman parte de la organización.	Conocimiento	"Se refiere al conocimiento. Representa el fruto de aprender a aprender, de manera ininterrumpida, ya que el saber es la divisa más preciada del siglo XXI" (Chiavenato, 2020, pág. 50).
	Habilidad	"Corresponde a saber desempeñar. Implica emplear y aplicar el conocimiento, tanto para resolver inconvenientes o circunstancias, como para crear e innovar. En otras expresiones, habilidad es la conversión del conocimiento en consecución" (Chiavenato, 2020, pág. 50)
	Juicio	"Corresponde a saber examinar la situación y el entorno. Implica saber obtener datos e información, tener mente crítica, evaluar los hechos, ponderar con equilibrio y establecer prioridades" (Chiavenato, 2020, pág. 50)
	Actitud	"Consiste en saber lograr que suceda. La mentalidad emprendedora posibilita alcanzar y superar objetivos, asumir riesgos, actuar como agente de transformación, añadir valor, alcanzar la excelencia y concentrarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a lograr la autorrealización de su potencial" (Chiavenato, 2020, pág. 50)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 2: Sobre Variable 2. GESTION TALENTO HUMANO elaborado** por ANGEL MARLON PEDRAZA SIERRA en el año 2023.

ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre ESTRATEGIAS DE COACHING EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ABANCAY, 2023.

VARIABLE 2: GESTION DE TALENTO HUMANO

Alternativas:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su repuesta.

Ítems	Dimensión 1: Conocimiento					
1	En la municipalidad se fomenta que el personal adquiera conocimientos para mejorar su rendimiento laboral.					
2	En la Municipalidad, el personal muestra interés por adquirir conocimientos de manera continua					
3	En la municipalidad se lleva a cabo la divulgación de conocimientos con el fin de facilitar las labores en los diversos puestos de trabajo.					
4	La comunicación de información entre las distintas áreas de la municipalidad es clara y efectiva.					
5	El personal comparte sus conocimientos con los nuevos colaboradores que recién se incorporan a trabajar.					
6	En la municipalidad se fomenta que el personal comparta sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.					
	Dimensión 2 : Habilidad					
7	En el desempeño de sus funciones, el personal aplica los conocimientos que posee.					
8	El personal utiliza sus conocimientos para tomar decisiones acertadas.					
9	En la municipalidad, los colaboradores trabajan de manera coordinada para lograr los objetivos organizacionales.					
10	El personal demuestra habilidades para trabajar en equipo de manera efectiva.					
11	Los colaboradores en la municipalidad logran comunicarse de manera efectiva y clara con sus compañeros de trabajo					
12	En la municipalidad, los colaboradores participan de manera activa en el intercambio de información entre las diferentes áreas.					
	Dimensión 3 : Juicio					

13	El personal demuestra habilidad de análisis para llevar a cabo su labor en el puesto de trabajo.					
14	El personal utiliza la información disponible para tomar decisiones precisas y acertadas.					
15	En la municipalidad, se fomenta entre el personal el desarrollo de un pensamiento crítico que facilite la toma de decisiones.					
16	El personal posee una capacidad crítica para evaluar diversas situaciones en su trabajo.					
17	El personal de la municipalidad prioriza las actividades importantes por encima de las urgentes.					
18	Se le da prioridad a las actividades que muestran una alta urgencia de ejecución.					
Dimensión 4: Actitud						
19	El personal aborda las actividades que debe cumplir con una actitud innovadora.					
20	El personal muestra iniciativa para enfrentar nuevos desafíos dentro de la organización.					
21	El personal de la institución se adapta de manera asertiva a los cambios implementados en la municipalidad.					
22	En la municipalidad, se fomenta una cultura que promueve la disposición para hacer frente a nuevas situaciones que surjan.					
23	El personal de la municipalidad dirige sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos					
24	Sus compañeros de trabajo llevan a cabo sus actividades con responsabilidad y ética, en busca de obtener resultados positivos.					

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	5.	No cumple con el criterio
	6.	Bajo nivel
	7.	Moderado nivel
	8.	Alto nivel
COHERENCIA	1.	No cumple con el criterio
	2.	Bajo nivel
	3.	Moderado nivel
	4.	Alto nivel
RELAVANCIA	1.	No cumple con el criterio
	2.	Bajo nivel
	3.	Moderado nivel
	4.	Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio:

2. Bajo Nivel:

3. Moderado nivel:

4. Alto nivel:

Dimensiones del instrumento: Cuestionario 2 Gestión de Talento Humano

• **Primera dimensión:** Conocimiento.

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal de una Municipalidad Distrital de Abancay, demuestra la necesidad de adquirir conocimiento en las labores desempeñadas dentro de dicha Institución.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Aprender continuamente	1-2	4	4	4	
Transmitir conocimiento	3-4	4	4	4	
Compartir conocimiento	5-6	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Habilidad

• **Objetivos de la Dimensión:** • Determinar si el personal de una Municipalidad Distrital de Abancay demuestra la Habilidad Intelectual el para la resolución de conflictos y toma de decisiones dentro de la Institución

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Aplicar el conocimiento	7-8	4	4	4	
Trabajo en equipo	9- 10	4	4	4	
Conocimiento	11-12	4	4	4	

• **Tercera dimensión:** Juicio

• **Objetivos de la Dimensión:** • Determinar si el personal de una Municipalidad Distrital de Abancay demuestra el Juicio crítico para analizar situaciones y resolverlas dentro de la Institución.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Evaluar la situación	13 - 14	4	4	4	
Tener espíritu crítico.	15 -16	4	4	4	
Definir prioridades	17-18	4	4	4	

• **Cuarta dimensión:** Actitud

• **Objetivos de la Dimensión:** • Determinar si el personal de una Municipalidad Distrital de Abancay demuestra el Actitud dentro de ciertas situaciones que se presentan a diario dentro de una Institución para así sobrepasar las metas y objetivos.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Actitud emprendedora	19- 20	4	4	4	
Asumir Riesgos	21-22	4	4	4	
Enfoque en los resultados	23-24	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 433130699

ANEXO 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Estrategias de Coaching

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

3. Datos generales del juez

Nombre del juez:	WILLIAM, RODRIGUEZ CRUZ
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario – Lic. Ciencia Política y Gobernabilidad
Institución donde labora:	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Ángel Marlon Pedraza Sierra
Procedencia:	Apurímac

Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximado, por cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Abancay
Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Muy en desacuerdo(1), En desacuerdo,(2), No estoy seguro,(3), De acuerdo(4), Muy de acuerdo (5) con asignación de valores numéricos, 15 ítems de indicadores en 02 dimensiones, 6 de Personal, 9 de Equipo.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ESTRATEGIAS DE COACHING Consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el cual, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida (ICF, 2014).	Personal	Se centra en las situaciones propicias para desarrollar el potencial de un individuo en la empresa. Los motivos más usuales de intervención se relacionan con la actitud y las competencias (toma de decisiones, conflictos, estrés, desarrollo de competencias organizacionales, cambios de cultura organizacional, planes de acogida, y apoyo a promociones).
	Equipo	Es conseguir un equipo unido en torno a la misión y valores organizacionales, este pretende mejorar el rendimiento de equipo, dinamizar el grupo y ayudar en los cambios empresariales. Los motivos más usuales de intervención son procesos de fusión y adquisición, resolución de conflictos, alineamiento y mejora del rendimiento y potenciación de las sinergias en el trabajo colectivo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 1 - "Sobre Variable Estrategias de Coaching"**, elaborado por ANGEL MARLON PEDRAZA SIERRA en el año 2023.

ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre ESTRATEGIAS DE COACHING EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ABANCAY, 2023

VARIABLE 1: ESTRATEGIAS DE COACHING

Alternativas:

Muy desacuerdo	en	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1		2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su repuesta.

Ítems	Dimensión 1 : Personal					
1	¿Posee usted habilidades para la gestión y programación de tareas?					
2	¿Posee usted una destacada habilidad para liderar?					
3	¿Tiene usted una habilidad destacada para comunicarse verbalmente con otras personas?					
4	¿Posee la habilidad de difundir información de manera efectiva acerca de la organización?					
5	¿Tiene usted una notable destreza para establecer prioridades?					
6	¿Cree usted que su capacidad para identificar y resolver problemas es sobresaliente?					
Dimensión 2 : Equipo						
7	¿Hay una relación de interdependencia entre los empleados para lograr los objetivos?					
8	¿Los integrantes del equipo se esfuerzan arduamente por el éxito colectivo del equipo?					

9	¿Los desacuerdos entre los miembros del equipo se abordan de manera abierta y se resuelven de forma efectiva?					
10	¿Siente usted que es parte de los logros de la institución?					
11	¿Cuándo requiere información específica, sus compañeros la brindan de manera oportuna?					
12	¿Se fomenta la empatía como medio para mejorar las relaciones y el rendimiento entre los compañeros?					
13	¿La organización toma en consideración las opiniones o sugerencias de los empleados?					
14	¿Hay confianza entre los miembros del equipo?					
15	¿Conocen las tareas que realizan otras					

Muchas gracias.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	9. No cumple con el criterio 10. Bajo nivel 11. Moderado nivel 12. Alto nivel	<u>4</u>
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	4
RELAVANCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	4

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio:
2. Bajo Nivel:
3. Moderado nivel:
4. Alto nivel:

Dimensiones del instrumento: Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Estrategias de Coaching

- **Primera dimensión:** Personal

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Abancay demuestra toma de decisiones, estrés desarrollo de competencias dentro de la Institución.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Liderazgo	1 - 2	4	4	4	
comunicación Feedback	3 - 4	4	4	4	
toma de decisiones	5 - 6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Equipo

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Abancay se adapta a los trabajos colectivos y así demuestra un mayor rendimiento laboral dentro de la Institución

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Sinergia	7 - 8 - 9	4	4	4	
Integración	10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 70781827

ANEXO 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

Questionario 1 - Sobre Variable 2 GESTION TALENTO HUMANO

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	WILLIAM, RODRIGUEZ CRUZ
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario - Lic. Ciencia Política y Gobernabilidad
Institución donde labora:	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Angel Marlon Pedraza Sierra
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximado, por cada encuesta
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Abancay
Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Muy en desacuerdo(1), En desacuerdo,(2), No estoy seguro,(3), De acuerdo(4), Muy de acuerdo (5) con asignación de valores numéricos, 24 Items de indicadores en 04 dimensiones, 6 de Conocimiento, 6 de Habilidad, 6 Juicio y 6 de Actitud.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
GESTION TALENTO HUMANO La gestión del talento humano, según Chiavenato (2020), es ampliamente reconocida en el ámbito empresarial como una de las funciones más significativas. Se centra en la forma en que se realizan las actividades, considerando una serie de aspectos que abarcan las costumbres, aptitudes, habilidades, conocimientos, juicios y actitudes individuales de las personas que forman parte de la organización.	Conocimiento	"Se refiere al conocimiento. Representa el fruto de aprender a aprender, de manera ininterrumpida, ya que el saber es la divisa más preciada del siglo XXI" (Chiavenato, 2020, pág. 50).
	Habilidad	"Corresponde a saber desempeñar. Implica emplear y aplicar el conocimiento, tanto para resolver inconvenientes o circunstancias, como para crear e innovar. En otras expresiones, habilidad es la conversión del conocimiento en consecución" (Chiavenato, 2020, pág. 50)
	Juicio	"Corresponde a saber examinar la situación y el entorno. Implica saber obtener datos e información, tener mente crítica, evaluar los hechos, ponderar con equilibrio y establecer prioridades" (Chiavenato, 2020, pág. 50)
	Actitud	"Consiste en saber lograr que suceda. La mentalidad emprendedora posibilita alcanzar y sobrepasar objetivos, asumir riesgos, actuar como agente de transformación, añadir valor, alcanzar la excelencia y concentrarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a lograr la autorrealización de su potencial" (Chiavenato, 2020, pág. 50)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 2: Sobre Variable 2. GESTION TALENTO HUMANO** elaborado por ANGEL MARLON PEDRAZA SIERRA en el año 2023.

ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre ESTRATEGIAS DE COACHING EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ABANCAY, 2023.

VARIABLE 2: GESTION DE TALENTO HUMANO

Alternativas:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su respuesta.

Ítems	Dimensión 1: Conocimiento					
1	En la municipalidad se fomenta que el personal adquiera conocimientos para mejorar su rendimiento laboral.					
2	En la Municipalidad, el personal muestra interés por adquirir conocimientos de manera continua					
3	En la municipalidad se lleva a cabo la divulgación de conocimientos con el fin de facilitar las labores en los diversos puestos de trabajo.					
4	La comunicación de información entre las distintas áreas de la municipalidad es clara y efectiva.					
5	El personal comparte sus conocimientos con los nuevos colaboradores que recién se incorporan a trabajar.					
6	En la municipalidad se fomenta que el personal comparta sus conocimientos con sus compañeros de trabajo.					
	Dimensión 2 : Habilidad					
7	En el desempeño de sus funciones, el personal aplica los conocimientos que posee.					
8	El personal utiliza sus conocimientos para tomar decisiones acertadas.					
9	En la municipalidad, los colaboradores trabajan de manera coordinada para lograr los objetivos organizacionales.					
10	El personal demuestra habilidades para trabajar en equipo de manera efectiva.					

11	Los colaboradores en la municipalidad logran comunicarse de manera efectiva y clara con sus compañeros de trabajo					
12	En la municipalidad, los colaboradores participan de manera activa en el intercambio de información entre las diferentes áreas.					
Dimensión 3 : Juicio						
13	El personal demuestra habilidad de análisis para llevar a cabo su labor en el puesto de trabajo.					
14	El personal utiliza la información disponible para tomar decisiones precisas y acertadas.					
15	En la municipalidad, se fomenta entre el personal el desarrollo de un pensamiento crítico que facilite la toma de decisiones.					
16	El personal posee una capacidad crítica para evaluar diversas situaciones en su trabajo.					
17	El personal de la municipalidad prioriza las actividades importantes por encima de las urgentes.					
18	Se le da prioridad a las actividades que muestran una alta urgencia de ejecución.					
Dimensión 4: Actitud						
19	El personal aborda las actividades que debe cumplir con una actitud innovadora.					
20	El personal muestra iniciativa para enfrentar nuevos desafíos dentro de la organización.					
21	El personal de la institución se adapta de manera asertiva a los cambios implementados en la municipalidad.					
22	En la municipalidad, se fomenta una cultura que promueve la disposición para hacer frente a nuevas situaciones que surjan.					
23	El personal de la municipalidad dirige sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos					
24	Sus compañeros de trabajo llevan a cabo sus actividades con responsabilidad y ética, en busca de obtener resultados positivos.					

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	13. No cumple con el criterio 14. Bajo nivel 15. Moderado nivel 16. Alto nivel	
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	
RELAVANCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio:
2. Bajo Nivel:
3. Moderado nivel:
4. Alto nivel:

Dimensiones del instrumento: Cuestionario 2 Gestión de Talento Humano

- **Primera dimensión:** Conocimiento.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal de una Municipalidad Distrital de Abancay, demuestra la necesidad de adquirir conocimiento en las labores desempeñadas dentro de dicha Institución.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Aprender continuamente	1-2	4	4	4	
Transmitir conocimiento	3-4	4	4	4	
Compartir conocimiento	5-6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Habilidad
- **Objetivos de la Dimensión:** • Determinar si el personal de una Municipalidad Distrital de Abancay demuestra la Habilidad Intelectual el para la resolución de conflictos y toma de decisiones dentro de la Institución

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Aplicar el conocimiento	7-8	4	4	4	
Trabajo en equipo	9- 10	4	4	4	
Conocimiento	11-12	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Juicio

- **Objetivos de la Dimensión:** • Determinar si el personal de una Municipalidad Distrital de Abancay demuestra el Juicio crítico para analizar situaciones y resolverlas dentro de la Institución.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Evaluar la situación	13 - 14	4	4	4	
Tener espíritu crítico.	15 -16	4	4	4	
Definir prioridades	17-18	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Actitud

- **Objetivos de la Dimensión:** • Determinar si el personal de una Municipalidad Distrital de Abancay demuestra el Actitud dentro de ciertas situaciones que se presentan a diario dentro de una Institución para así sobrepasar las metas y objetivos.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Actitud emprendedora	19- 20	4	4	4	
Asumir Riesgos	21-22	4	4	4	
Enfoque en los resultados	23-24	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 70781827

ANEXO 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

Questionario 1 - Sobre Variable 1 Estrategias de Coaching

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JIMMY JUSTO, AMEZQUITA VÁSQUEZ
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Asesor del Gobierno Regional de Apurímac - CPC
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Apurímac
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Ángel Marlon Pedraza Sierra
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximado, por cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Abancay
Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Muy en desacuerdo(1), En desacuerdo,(2), No estoy seguro,(3), De acuerdo(4), Muy de acuerdo (5) con asignación de valores numéricos, 15 Items de indicadores en 02 dimensiones, 6 de Personal, 9 de Equipo.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ESTRATEGIAS DE COACHING Consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el cual, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida (ICF, 2014).	Personal	Se centra en las situaciones propicias para desarrollar el potencial de un individuo en la empresa. Los motivos más usuales de intervención se relacionan con la actitud y las competencias (toma de decisiones, conflictos, estrés, desarrollo de competencias organizacionales, cambios de cultura organizacional, planes de acogida, y apoyo a promociones).
	Equipo	Es conseguir un equipo unido en torno a la misión y valores organizacionales, este pretende mejorar el rendimiento de equipo, dinamizar el grupo y ayudar en los cambios empresariales. Los motivos más usuales de intervención son procesos de fusión y adquisición, resolución de conflictos, alineamiento y mejora del rendimiento y potenciación de las sinergias en el trabajo colectivo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 1 - "Sobre Variable Estrategias de Coaching"**, elaborado por ANGEL MARLON PEDRAZA SIERRA en el año 2023.

ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre ESTRATEGIAS DE COACHING EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ABANCAY, 2023

VARIABLE 1: ESTRATEGIAS DE COACHING

Alternativas:

Muy desacuerdo	en	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1		2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su repuesta.

Ítems	Dimensión 1 : Personal					
1	¿Posee usted habilidades para la gestión y programación de tareas?					
2	¿Posee usted una destacada habilidad para liderar?					
3	¿Tiene usted una habilidad destacada para comunicarse verbalmente con otras personas?					
4	¿Posee la habilidad de difundir información de manera efectiva acerca de la organización?					
5	¿Tiene usted una notable destreza para establecer prioridades?					
6	¿Cree usted que su capacidad para identificar y resolver problemas es sobresaliente?					
Dimensión 2 : Equipo						
7	¿Hay una relación de interdependencia entre los empleados para lograr los objetivos?					
8	¿Los integrantes del equipo se esfuerzan arduamente por el éxito colectivo del equipo?					
9	¿Los desacuerdos entre los miembros del equipo se abordan de manera abierta y se resuelven de forma efectiva?					
10	¿Siente usted que es parte de los logros de la institución?					
11	¿Cuándo requiere información específica, sus compañeros la brindan de manera oportuna?					
12	¿Se fomenta la empatía como medio para mejorar las relaciones y el rendimiento entre los compañeros?					
13	¿La organización toma en consideración las opiniones o sugerencias de los empleados?					
14	¿Hay confianza entre los miembros del equipo?					
15	¿Conocen las tareas que realizan otras					

Muchas gracias.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	17. No cumple con el criterio 18. Bajo nivel 19. Moderado nivel 20. Alto nivel	<u>4</u>
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	4
RELAVANCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	4

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio:
2. Bajo Nivel:
3. Moderado nivel:
4. Alto nivel:

Dimensiones del instrumento: Cuestionario 1 - Sobre Variable 1 Estrategias de Coaching

- **Primera dimensión:** Personal

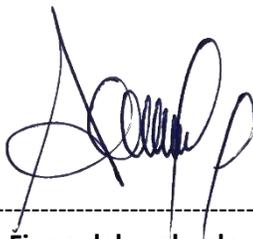
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Abancay demuestra toma de decisiones, estrés desarrollo de competencias dentro de la Institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Liderazgo	1 - 2	4	4	4	
comunicación Feedback	3 - 4	4	4	4	
toma de decisiones	5 - 6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Equipo

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de una Municipalidad Distrital de Abancay se adapta a los trabajos colectivos y así demuestra un mayor rendimiento laboral dentro de la Institución

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Sinergia	7- 8 - 9	4	4	4	
Integración	10- 11- 12- 13- 14 -15	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 40798999

ANEXO 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:

Cuestionario 1 - Sobre Variable 2 Desempeño Laboral

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JIMMY JUSTO AMEZQUITA VÁSQUEZ
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Asesor del Gobierno Regional de Apurímac - CPC
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Apurímac
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación: Psicométrica (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Alfa de Cronbach
Autor:	Noemí Camero Román
Procedencia:	Apurímac
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos aproximado, por cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del área de Recursos Humanos de un Gobierno Regional
Significación:	La escala de medición es de Likert, con respuestas cerradas de: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo, (2), No estoy seguro, (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5) con asignación de valores numéricos, 20 Ítems de indicadores en 04 dimensiones, 6 de Rendimiento, 4 Reconocimiento, 5 Productividad y 5 Remuneración.

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral. Según la conceptualización de Aguirre (2021), el desempeño laboral se entiende como un elemento fundamental para alcanzar los objetivos y metas establecidos, considerando diversos aspectos del entorno de trabajo, como el rendimiento de los empleados, el reconocimiento por su labor, la productividad, las remuneraciones y otros factores relacionados con el ambiente laboral	Rendimiento	El rendimiento laboral, como enfatizó Olivera et al. (2021), está directamente relacionado con la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus funciones, aprovechando sus destrezas y habilidades para contribuir al cumplimiento de los objetivos establecidos. Sin embargo, este rendimiento puede verse afectado por factores del entorno laboral.
	Reconocimiento	El reconocimiento laboral, de acuerdo con Olivera et al. (2021), es un elemento importante que fortalece la relación entre los empleados y la organización. Cuando se fomenta el reconocimiento, se genera una satisfacción gratificante en los trabajadores, ya que sienten que sus esfuerzos y contribuciones son valorados por la empresa.
	Productividad	El talento y las habilidades adquiridas por los empleados desempeñan un papel crucial en el incremento de la productividad de la organización. Cuando los trabajadores cuentan con habilidades adecuadas y están capacitados de manera eficiente,

		<p>pueden realizar sus tareas de manera más efectiva y eficiente, lo que contribuye directamente al aumento de la producción y a la mejora de los resultados de la empresa.</p> <p>Además, las capacitaciones orientadas hacia un eficiente desempeño permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que mejora su capacidad para enfrentar desafíos y tareas más complejas.</p>
	Remuneración	<p>Según la conceptualización de Olivera et al. (2021) en su revista, la remuneración se define como el pago que el empleado debe recibir por el trabajo realizado. Este pago es determinado por la organización y debe ser justo y equitativo en relación con las actividades desempeñadas por el trabajador.</p> <p>Es esencial que la remuneración sea justa y adecuada para reconocer el esfuerzo y la contribución de los empleados al éxito de la organización. Además, se debe tener en cuenta la posibilidad de ascensos o un aumento de remuneración en aquellos casos donde el trabajador destaque o realice esfuerzos adicionales que beneficien a la empresa.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el **Cuestionario 1 - "Desempeño Laboral"**, elaborado por NOEMI CAMERO ROMAN en el año 2023.

ENCUESTA

Buenos días, se le solicita resolver la siguiente entrevista de carácter anónimo. Será de mucha ayuda para la investigación sobre EVALUACIÓN 360 BASADA EN COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE UN GOBIERNO REGIONAL, 2023.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Alternativas:

Muy desacuerdo	en	En desacuerdo	No estoy seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
1		2	3	4	5

Escriba el número correspondiente a su repuesta.

Items	Dimensión: Rendimiento					
1	En la institución, proporciona recursos de calidad que sean necesarios para llevar a cabo mi labor					

2	Normalmente, mi desempeño contribuye al cumplimiento de los propósitos de la organización.					
3	La institución ofrece a los empleados el nivel de confort adecuado para desempeñar sus labores en el ambiente de trabajo					
4	En la organización se registra la llegada de los empleados para llevar a cabo las tareas asignadas					
5	En la institución se registra la salida de los empleados que completan las tareas asignadas					
6	En general, me siento satisfecho con el rendimiento de las tareas que llevo a cabo					
7	En la organización, se fomenta el trabajo en equipo para desempeñar las funciones asignadas y alcanzar los objetivos institucionales.					
Dimensión: Reconocimiento						
8	En la institución se valora y reconoce el rendimiento de los empleados.					
9	En la organización, mi jefe inmediato y/o superior valora mi desempeño dentro de mis competencias.					
10	En general, mis ideas y contribuciones son tomadas en cuenta para alcanzar los objetivos de la institución					
11	Los proveedores y colaboradores expresan reconocimiento y agradecimiento por mi rendimiento					
12	En general, suelo reconocer y expresar mi gratitud por las tareas realizadas por mis compañeros de trabajo.					
Dimensión: Productividad						
13	Experimento una sensación de calma al cumplir con el desarrollo de las tareas asignadas					
14	En la institución se proporciona capacitación al personal en áreas relacionadas con sus competencias					
15	Acude diariamente a su lugar de trabajo.					
16	En la organización se evalúa la eficiencia del desempeño de las tareas institucionales					
17	La institución reconoce y aprueba el trabajo realizado por los colaboradores, valorando su labor desempeñada de manera satisfactoria					
18	La organización otorga la adecuada importancia al capital humano, el cual es fundamental para el rendimiento y productividad de las tareas a realizar.					
Dimensión: Remuneración						
19	En la organización se implementan políticas y criterios para reconocer las remuneraciones de los empleados.					

20	Estoy satisfecho con la compensación recibida					
21	En la organización se valora la equidad al reconocer las remuneraciones					
22	En la institución, las remuneraciones se otorgan de manera justa y acorde a las directrices y escalas salariales vigentes					
23	En la organización se llevan a cabo concursos de promoción para los empleados de la institución					
24	En la organización, las políticas de remuneración se establecen de acuerdo con las necesidades institucionales					

Muchas gracias.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador:
CLARIDAD	21. No cumple con el criterio 22. Bajo nivel 23. Moderado nivel 24. Alto nivel	
COHERENCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio:
2. Bajo Nivel:
3. Moderado nivel:
4. Alto nivel:

Dimensiones del instrumento: Cuestionario 1 - Sobre Variable 2 Desempeño Laboral

• **Primera dimensión:** Rendimiento

• **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de un gobierno Regional de Apurímac, 2023 demuestra un buen Rendimiento laboral dentro de la Institucion.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-------------------------------

Buenos materiales,	1	4	4	4	
Contribución	2	4	4	4	
Comodidad	3	4	4	4	
Inicio	4	4	4	4	
Finalización	5	4	4	4	
Satisfacción Trabajo	6	4	4	4	
Equipo	7	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Reconocimiento

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad obtiene Reconocimiento por los jefes inmediatos de dicha Institución, esto es muy importante ya que genera una satisfacción gratificante en los trabajadores.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Aprecio	8-9	4	4	4	
Aporte	10	4	4	4	
Agradecimiento	11	4	4	4	
Gratificante	12	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Productividad

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad es productivo en sus diferentes funciones que se le encarga durante el trabajo que realiza a diario.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Tranquilidad	13	4	4	4	
Capacitaciones	14	4	4	4	
Eficiencia	15-16	4	4	4	
Conformidad	17	4	4	4	
Importancia	18	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Remuneración.

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el personal que labora dentro de la entidad recibe la remuneración correspondiente a tiempo por el trabajo que realiza, esto es muy importante ya que contribuye a los empleados al éxito de la organización.

Indicadores	Itm	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Pago	19-20	4	4	4	
Equidad	21	4	4	4	
Justicia	22	4	4	4	
Ascensos	23	4	4	4	
Pago por necesidad	24	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 40798999



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUGO RICARDO PRADO LOPEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "ESTRATEGIAS DE COACHING EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ABANCAY, 2023", cuyo autor es PEDRAZA SIERRA ANGEL MARLON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 21 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUGO RICARDO PRADO LOPEZ DNI: 43313069 ORCID: 0000-0003-4010-3517	Firmado electrónicamente por: HPRADOLO el 23-07- 2023 05:13:37

Código documento Trilce: TRI - 0607691