



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**El coaching y la gestión administrativa de los funcionarios  
públicos de un gobierno local de Cusco, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Recharte Matamoros, Harald Hernan (orcid.org/0000-0002-2378-4034)

**ASESORES:**

Dra. Ancaya Martinez, Maria Del Carmen Emilia (orcid.org/000-0003-4204-1321)

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

LIMA-PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Esta investigación está dedicada a nuestro Padre Celestial, mi madre por velar siempre por mí, a mis amadas hijas por ser mi motivación e inspiración para alcanzar mis objetivos, y a mi cónyuge, quien me acompañó en las horas de estudio y preparación.

## **Agradecimientos**

Expresar mi agradecimiento a las autoridades de la Universidad César Vallejo, en especial a mi asesora, la Dra. Ancaya Martínez, María Del Carmen Emilia por su inestimable tolerancia, orientación y apoyo.

Este estudio no hubiera sido factible si no hubiera contado con el apoyo de todas las personas especiales que estuvieron a mi lado para darme fortaleza cuando lo necesitaba.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "El coaching y la gestión administrativa de los funcionarios públicos de un gobierno local de Cusco, 2023", cuyo autor es RECHARTE MATAMOROS HARALD HERNAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 20 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA <b>DNI:</b> 10352960 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 20- 07-2023 01:25:56

Código documento Trilce: TRI - 0602818





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RECHARTE MATAMOROS HARALD HERNAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El coaching y la gestión administrativa de los funcionarios públicos de un gobierno local de Cusco, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
HARALD HERNAN RECHARTE MATAMOROS <b>DNI:</b> 24706094 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2378-4034	Firmado electrónicamente por: HARECHARTEM el 20- 07-2023 09:54:44

Código documento Trilce: TRI - 0602820

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag
Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Declaratoria de Autenticidad de Asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Índice de abreviaturas .....	ix
Resumen.....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de Investigación:.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos: .....	18
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMEDACIONES.....	
REFERENCIAS.....	1
ANEXOS .....	10

## Índice de tablas

Tabla 1 Tamaño de la muestra.....	17
Tabla 2 Escala de Alpha de Cronbach .....	18
Tabla 3 Niveles de la variable coaching .....	21
Tabla 4 Niveles de la variable gestión administrativa .....	21
Tabla 5 Niveles de las dimensiones de la variable coaching .....	22
Tabla 6 Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa .....	23
Tabla 7 Niveles Prueba de normalidad .....	24
Tabla 8 Correlación de Rho de Spearman entre el Coaching y Gestión administrativa .....	26
Tabla 9 Correlación de Rho de Spearman entre el nivel de desarrollo de competencias y el nivel de gestión administrativa.....	27
Tabla 10 Correlación de Rho de Spearman entre el nivel de motivación y el nivel de gestión administrativa.....	27
Tabla 11 Correlación de Rho de Spearman entre el nivel de toma de decisiones y el nivel de gestión administrativa.....	28

## Índice de figuras

Figura 1 Modelo de GROW .....	10
Figura 2 Porcentajes de los niveles de la variable coaching .....	21
Figura 3 Porcentajes de los niveles de la variable gestión administrativa .....	21
Figura 4 Niveles de las dimensiones de la variable gestión coaching .....	22
Figura 5 Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa .....	23



## **Índice de abreviaturas**

ASESCO: Asociación Española de Coaching

CEUPE: Centro Europeo de Posgrado

EEC: Escuela Europa de Coaching

GA: Gestión Administrativa

GAD: Gobierno Autónomo Descentralizado

GI: Grados de libertad

IAC: Asociación Internacional de Coaching

ICF: International Coach Federation

PNL: Programación Neurolingüística

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación del coaching y la gestión administrativa de los funcionarios públicos de un gobierno local de Cusco, 2023, la metodología utilizada fue de tipo básica con un diseño no experimental de corte transversal donde se realizó encuestas considerando como variables el coaching y la gestión administrativa a un muestreo probabilístico de 80 trabajadores de una población total de 100, además se realizó un piloto del instrumento el cual arrojó un coeficiente global de Alfa de Cronbach igual a 0.885 determinando una buena confiabilidad del mismo. Realizados los cálculos estadísticos de los datos obtenidos, se estableció la existencia de correlación de Rho Spearman positiva media con coeficiente de 0.0456, entre el coaching y la gestión administrativa con una significancia bilateral de  $p\text{-valor}=0,001=0\% < 5\%$ , con un nivel de confianza al 95%, con lo cual se rechazó la hipótesis nula. Lo que implica, que el coaching tiene una relación significativa con la gestión administrativa, concluyendo que, si se aplica de mejor manera el coaching, la gestión administrativa también incrementará.

**Palabras clave:** Coaching, Gobierno local, gestión, desarrollo de competencias.

## ABSTRACT

The objective of the research was to establish the relationship between coaching and administrative management of public officials of a local government in Cusco, 2023. The methodology used was basic with a non-experimental cross-sectional design where surveys were carried out considering as variables the coaching and administrative management to a probabilistic sampling of 80 workers from a total population of 100, in addition, a pilot of the instrument was carried out which yielded a global coefficient of Cronbach's Alpha equal to 0.885, determining good reliability of the same. Once the statistical calculations were carried out on the data obtained, the existence of a medium positive Rho Spearman correlation with a coefficient of 0.0456 was established between coaching and administrative management with a bilateral significance of  $p\text{-value}=0.001=0\% < 5\%$ , with a confidence level of 95%, with which the null hypothesis was rejected. Which implies that coaching has a significant relationship with administrative management, concluding that, if coaching is applied in a better way, administrative management will also increase.

**Keywords:** Coaching, local government, management, skills development.

## I. INTRODUCCIÓN

El coaching como actividad general tiene como objetivo desarrollar una disciplina que sirva para identificar y eliminar las barreras que los humanos encuentran para realizar sus aspiraciones. En una empresa, el propósito es aumentar la efectividad demostrada por el rendimiento de sus empleados, equipos y procedimientos. El término "coaching" proviene del verbo inglés "To Coach" y se refiere al entrenamiento, incluyendo el sufijo "ing" que implica acción y significa preparación. Este origen de su terminología indica que el coaching es una forma de formación. Sin embargo existen distintas perspectivas respecto al origen de la palabra Coach, algunas de las cuales la asocian con el término húngaro Kocsi, que hacía referencia a un carruaje utilizado para el transporte de personas de un lugar a otro. En síntesis, la esencia del coaching es crear diálogos impactantes que generen resultados significativos (Marcos, 2020, citado por Alvarado, 2022).

Señalan también que los mecanismos de coaching muestran al coach como un aliado y entrenador para adquirir nuevos conocimientos; así como, un acompañante para que uno pueda llegar y mejorar su capacidad de aprendizaje para generar nuevas respuestas frente a los nuevos retos que se presenten. También se indica que el entrenador (Coach) sirve como mentor para lograr el éxito con una ética personal adecuada y responsabilidad profesional. Para lograrlo, se deben considerar los siguientes aspectos: tener iniciativa y disposición para reflexionar, ser intuitivo, tratar a los demás con respeto como personas legítimas y mostrar empatía.

A nivel mundial, la gestión de recursos humanos en entidades públicas puede presentar variadas formas de manejo y diferencias en las funciones y percepciones del personal, debido a diversas razones como el tipo de contrato, salario y permanencia en el puesto sin que esté relacionado necesariamente con la productividad del empleado. Estos problemas internos requieren una reforma en la administración de personal y para solucionarlos se podría considerar el uso del coaching (Leal, 2019).

A nivel nacional, la realidad peruana no está exenta de la problemática mencionada; aún se requieren mejoras en el manejo de personal contratado para

las entidades del Estado; es así que tenemos el incumplimiento de metas y objetivos trazados en temas administrativos, inadecuada dirección, débil organización, control y planificación (Pacheco, 2022).

En el gobierno local de Cusco, que es escenario de la presente investigación, se tiene una débil coordinación interna y falta de comunicación entre las autoridades, los funcionarios y los servidores, también se puede apreciar discrepancias entre el alcalde y los regidores en cuanto a su función como gobierno electo. La gerencia municipal, mantiene reuniones esporádicas con los directores, que dan origen a que cada uno realice sus propias acciones, realizando sus actos administrativos de acuerdo a su experiencia y conocimientos, también no se reúne con el personal técnico administrativo que labora para demarcar políticas de trabajo porque consideran que las reuniones de trabajo se traducen en tiempos perdidos lo que conllevan que los servicios administrativos dados por los trabajadores sean ineficientes y de mala calidad.

La administración pública está llamada a crear condiciones de trabajo óptimas para sus funcionarios designados, por lo que la comunicación entre funcionarios y trabajadores es importante para lograr los objetivos. Por eso es importante buscar herramientas que ayuden a la administración a mejorar los sistemas organizacionales, y una solución podría ser el coaching, siempre teniendo en cuenta el equilibrio entre la organización y las personas. De esta manera, se promueve el aprendizaje continuo de las personas para que mejoren su desempeño en la gestión municipal, al mismo tiempo que se fomenta la aceptación y comprensión del cambio, ampliando así las opciones de acción efectiva y eficiente.

Por ello el problema general es: ¿Cuál es la relación entre el nivel de coaching y el nivel de Gestión Administrativa (GA), en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco? y sus problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el nivel de desarrollo de competencias y el nivel de GA, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco? ¿Cuál es la relación entre el nivel de motivación y el nivel de GA, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco? ¿Cuál es la relación entre el nivel de la toma de decisiones y el nivel de GA, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco?

La justificación desde la perspectiva teórica, el presente estudio brinda conocer mejor al Coaching como herramienta administrativa y de qué manera esta puede ayudar a la gestión de un gobierno local, para ello. Por otro lado, la justificación metodológica apunta a ofrecer dos instrumentos referentes a las variables de estudio que se encuentran debidamente validadas y con la confirmación de su confiabilidad. La investigación busca ser útil en su aplicación práctica, al ofrecer descubrimientos, resoluciones y consejos, con la finalidad de que las decisiones estén debidamente resueltas y sean eficientemente tomadas por los servidores públicos locales.

En lo que respecta al objetivo general se pretende; Determinar si existe relación entre el nivel de coaching y el nivel de GA, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco; y sus objetivos específicos: Determinar si existe relación entre el nivel del desarrollo de competencias y el nivel de GA, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco. Determinar si existe relación entre el nivel de motivación y el nivel de GA, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco. Determinar si existe relación entre el nivel de toma de decisiones y el nivel de GA, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

Como hipótesis general se considera: Existe relación significativa entre el nivel de coaching y el nivel de GA, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco. Y sus hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el nivel de desarrollo de competencias y el nivel de GA, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco. Existe relación significativa entre el nivel de motivación y el nivel de GA, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco. Existe relación significativa entre el nivel de la toma de decisiones y el nivel de GA, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

## II. MARCO TEÓRICO

A partir de la búsqueda en la literatura y la exploración de fuentes electrónicas, se identificaron antecedentes que guardan relación y semejanza con el tema de investigación, tales como:

A nivel nacional, en el objetivo del estudio realizado por Alejos (2023) en el establecimiento de salud de primer nivel de Nuevo Chimbote que buscó establecer la correspondencia dada en la satisfacción de trabajo y la responsabilidad organizacional del trabajador. Se utilizó un diseño no experimental-correlacional como metodología básica. Se aplicaron encuestas mediante un cuestionario como instrumento de medición. Los resultados mostraron un valor de confiabilidad en sus variables de 0.946 y 0.895 respectivamente. La conclusión a la que se llegó es que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional fueron moderados para la toma de decisiones.

Conza (2022), se planteó como objetivo resolver la conexión entre las competencias de los funcionarios públicos y la GA en la municipalidad distrital de Poroy – Cusco. La metodología empleada fue un diseño no experimental de corte transversal. Las encuestas fueron hechas a 131 trabajadores y los cálculos estadísticos revelaron una reciprocidad positiva moderada entre las dos variables, con un coeficiente de 0,694, con una correlación significativa tiene un  $p=0.000<5\%$ , entre las destrezas de los trabajadores y su capacidad para administrar eficazmente. Concluyéndose que un aumento en las habilidades de los funcionarios públicos se convertirá en una mejora de la gestión administrativa.

Jiménez (2021), en su estudio se trazó demostrar como objetivo cuan influyente es la GA en la calidad del servicio en el municipio de Punta Sal en Tumbes. Se utilizó una metodología de diseño correlacional básico y transversal, sin manipulación directa para ello se encuestó a 84 empleados donde la encuesta contenía 20 preguntas. Finalmente, la sistematización de los datos arrojó una correlación moderada positiva, lo que demuestra que la GA debe actualizarse y ofrecer servicios de calidad. El trabajo como conclusión, determina que, a mayor aplicación de la GA, se tiene un impacto positivo en los servicios que brinda la municipalidad.

Según Gago y García (2021), en su trabajo ejecutado en la Municipalidad Provincial de Satipo el año 2020 y cuyo objetivo fijar la afinidad en la calidad de servicio y la GA. La metodología empleada fue descripto-correlacional, que implicó realizar una encuesta a 200 usuarios. Los resultados indican que un 84% considera que la gestión administrativa es adecuada y el 16% la consideró regular. En cuanto a la calidad del servicio, el 90% la consideró buena y solo el 10% la consideró regular los resultados arrojaron una correlación positiva de enlace de la GA y calidad del servicio ofrecidos, lo que significa que una buena GA puede mejorar la calidad del servicio en una organización. Además, aspectos organizacionales como la dirección, control y planificación también se relacionaron con la calidad del servicio. En conclusión, los investigadores encontraron que una buena GA mejora la calidad del servicio en una organización.

Torres (2021), en su trabajo su objetivo y sus esfuerzos fueron para demostrar la conexión del coaching empresarial y el compromiso organizacional en la sucursal Zona Norte del Banco Interamericano de Finanzas. Su diseño metodológico se centró en un enfoque cuantitativo no experimental, transversal, correlacional utilizando un cuestionario para recopilar datos de 88 colaboradores. Después de sistematizar los datos, se llegó a la conclusión final de que las variables tenían una correlación de Rho de Spearman = 0,606.

Abanto y Vázquez (2021), en su investigación realizada y donde delimitaron como objetivo evaluar los niveles de motivación laboral y productividad en los empleados de Salesland International S.A. que trabajan en Cajamarca. La metodología de muestreo no probabilística mostró que la primera variable, motivación laboral, obtuvo un puntaje de 0,873, y la segunda variable de productividad laboral, llegó al 0,878, demostrase una confiabilidad fuerte entre ambas variables. El cuestionario fue realizada a 22 empleados utilizando una escala tipo Likert en la recopilación de datos. Como conclusión El investigador encontró una relación notable (Con un valor p de 0,010, que es inferior a  $\alpha = 0,05$ ) entre la motivación de trabajo y la productividad laboral.

Quineche (2020), El objetivo de su estudio fue evaluar cómo el coaching organizacional afecta en el desempeño laboral de los gestores empresariales de la Agencia Mi Banco sede Chimbote durante el año 2020. La investigación utilizó una metodología transversal-correlacional con una muestra de 26 trabajadores. Las



encuestas revelaron que existe una conexión entre las variables con un grado de confiabilidad entre 0,8 y 0,76 (según el alfa de Cronbach) y una correlación positiva del 0,781 (según el coeficiente Rho de Spearman). Se concluyó que el Coaching Organizacional tiene una influencia en el rendimiento laboral.

Ñahui (2020), el objetivo en su investigación fue examinar de cómo el servicio de calidad afecta la gestión administrativa en la municipalidad de Cachimayo- Cusco. Su metodología tuvo un diseño básico correlacional y no experimental. La encuesta de 24 preguntas fue hecha a 74 usuarios. Los resultados nos indican que una buena gestión municipal tiene un impacto significativo y positivo. El estudio concluyó que la GA podría contribuir a mejorar la condición del servicio.

En un estudio realizado en la Municipalidad Coronel Portillo, cuyo objetivo fue determinar el nexo entre el coaching y el desempeño laboral. Su metodología empleada en su diseño fue transversal no experimental desde un punto de vista descriptivo correlacional, donde se aplicó un cuestionario a 100 trabajadores para determinar la influencia del coaching en el nivel de productividad laboral. Concluyéndose en los resultados que indican que el 95% de los trabajadores percibían que el coaching era altamente efectivo para aumentar el rendimiento laboral (Núñez, 2019).

A nivel internacional, Acosta (2022) en el que citó a Na, et al. (2022), en su trabajo de investigación y centrándose como objetivo analizar la administración y condición del servicio del gobierno autónomo descentralizado en Ecuador. La metodología utilizada fue descriptiva y correlacional, y se recolectaron datos a través de un cuestionario de 35 preguntas en una muestra de 373 personas. La conclusión a la que arribaron es que la GA tiene un papel fundamental en la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad y, por lo tanto, debe mejorarse constantemente para asegurar la excelencia.

Según Peris (2022) y Britt et al. (2023), indican la meta y objetivo del estudio fue analizar qué tan eficaz es el enfoque coaching cuando se utiliza como herramienta en una intervención psicológica. Se empleó el método científico para desarrollar instrumentos de intervención o verificar su efectividad, lo que permitió progresos en la comprensión y la práctica relativa a la actividad Psicológica conforme en la naturaleza de sus objetivos. Respecto a los resultados, se observa

un aumento generalizado en las calificaciones de todas las variables estudiadas en los cuestionarios cuantitativos, pero con algunas diferencias importantes a considerar. En conclusión, los hallazgos son satisfactorios en la aplicación de la Jirafa de Cantón en los catorce casos estudiados, logrando los objetivos y mejorando las habilidades motivacionales de acuerdo al modelo en cada uno de los casos.

Cueva y Ramírez (2021) se idearon en el objetivo examinar si existe la correspondencia entre la motivación y productividad en los empleados de Hallmark SA durante 2019 en su trabajo, para ello pusieron en práctica el método no experimental, correlacional e involucraron a una población de 120 trabajadores. El estudio como conclusión mostro que el 79,3% estaban moderadamente motivados por factores intrínsecos, un 27,6% estaban motivados por factores extrínsecos; es decir que se tenían una mayor productividad cuando recibían recompensas como aumentos de salario, promociones y ayuda financiera.

Paredes (2020), se propuso como objetivo conocer la estabilidad en la GA de una entidad Pública en Ambato, Ecuador durante el 2020 y su impacto en los servicios prestados. Para esto, realizó un estudio metodológico descriptivo, correlacional y no experimental, en el cual se completó un cuestionario de 27 preguntas a 853 participantes. Se concluyo que la GA es un factor determinante para las entidades públicas, ya que les ayuda a mantener la estabilidad y ofrecer servicios de calidad en medio de los constantes cambios y desafíos.

Guevara y Carrillo (2020), el objetivo de su trabajo planteado fue evaluar la ligazón entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de un Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) que se encuentra en la provincia de Cañar en Ecuador. Utilizaron una metodología descriptiva no experimental y contaron con una muestra de 180 servidores públicos. Se utilizó el método Reinert, también conocido como ALCESTE, para analizar datos textuales lexicométricos y estimar el nivel del desempeño laboral relacionado con la motivación, concluyendo que existe relación entre el grado de motivación y el desempeño laboral entre los servidores del GAD del cantón.

El objetivo de la investigación de Becilla (2020), fue estudiar la GA en el gobierno local situada en la localidad de Cantón Baba, Provincia de los Ríos. Su metodología consistió en un proceso administrativo sistemático, el cual se simplifica

en la praxis gracias a una fuerza de trabajo comprometida. Se concluyó que la poca implementación de tecnologías modernas de comunicación en las zonas rurales de Cantón impide que algunas personas contribuyan a favor de una gestión eficiente.

Useche (2020) y Aguilera (2003), en su objetivo de determinar el marco epistemológico del coaching en referencia al compuesto de creencias, valores, principios y suposiciones que definen y sustentan la práctica del coaching, llegan a la conclusión que esta disciplina se nutre de múltiples disciplinas, incluyendo la psicología, la filosofía y la educación, para ofrecer una visión integral y completa. Su enfoque hace un hincapié en la importancia de la autoconciencia, la reflexión el aprendizaje como elementos claves para el desarrollo personal en el proceso de coaching.

En cuanto al marco epistemológico, debido a que la presente investigación se enmarca dentro del enfoque positivista que busca analizar de manera objetiva y cuantitativa la relación entre el coaching y la gestión administrativa de los funcionarios públicos, se utilizarán datos medibles y se aplicarán métodos científicos para obtener conclusiones válidas y confiables. Además del enfoque positivista, se considerará el constructivismo como una perspectiva complementaria. Se reconoce que las experiencias y percepciones individuales de los funcionarios públicos pueden influir en su participación en el coaching y en la gestión administrativa. Se buscará comprender y dar voz a las perspectivas de los participantes a través de entrevistas y observaciones cualitativas (Liñan, 2015).

Daza (2019) y Hu et al. (2023), menciona en su investigación de tipo no experimental e investigativo que utilizó el coaching como una herramienta importante para lograr metas organizacionales y hacer frente a la necesidad de cambios que surgen por la globalización. El personal de la empresa es motivado por medio de esta herramienta para adoptar hábitos que les permitan alcanzar los objetivos organizacionales, lo que conduce a una mayor productividad, efectividad y eficiencia. Como resultado, se logró concluir que el coaching permite a una organización convertirse en la más competitiva, eficiente y efectiva en comparación con otras empresas del mercado.

En el contexto del Coaching y la gestión administrativa en un gobierno local municipal, se expone a continuación el marco referencial del estudio presente.

La International Coach Federation (ICF, 2023), Merrill et al. (2023), reformulan la definición de coaching como una correspondencia profesional continua que asiste a los individuos a lograr resultados extraordinarios en su vida personal, laboral y empresarial. El proceso coaching implica mejorar la comprensión que el cliente tiene de sí mismo, el desempeño y sobre todo para engrandecer el nivel y condición de vida. Así mismo nos indica que los enfoques y habilidades actuales utilizados en la profesión del coaching son comprendidos y mejorados mediante el uso de las competencias fundamentales de coaching.

Mientras que, para el Coaching Motivacional, viene a ser una práctica relativamente reciente el cual persigue la meta de acompañar tanto a individuos como a equipos en un proceso específico que contribuya al logro de objetivos concretos. Dicha motivación puede ser de origen intrínseco, si surge de la propia persona, o extrínseco, en caso de que la fuente sea un elemento ajeno.

Pérez (2023) y Davis et al. (2022), de acuerdo a sus experiencias obtenida tras algunos casos de coaching motivacional, define que son verdaderos aspectos que mueven a las personas hacia la acción transformadora considerando: buenas condiciones salariales, el ambiente de trabajo propicio para las buenas ideas, expectativas de promoción interna, reconocimiento del trabajo por parte de los jefes y facilidad para la conciliación laboral y familiar.

Bayón (2023), cuyo objetivo fue determinar los tipos de Coaching que ayudan a identificar sus procesos, su investigación lo baso en 1. El coaching uno a uno y 2. El Coaching demás de dos personas. El primer coaching involucra a un coach externo profesional que cuenta con acreditación internacional de IAC o ICF para realizar coaching y lo divide en tres subtipos: el primero es el coaching de vida, el segundo coaching ejecutivo, y el tercer subtipo que es el coaching empresarial.

El segundo: El Coaching demás de dos personas, aquí si un coach ha sido capacitado en el Coaching de Equipos y Desarrollo Organizacional y tiene experiencia en la dirección de talleres sobre habilidades blandas, estará calificado para realizar intervenciones más complejas que involucren trabajar con grupos.

Chávez (2023) y Hoidn, Sabine (2021), explican que el modelo G.R.O.W. es referido como una herramienta para el manejo y conducción en lo ejecutivo. Fue creado por Sir John Withmore, uno de los precursores del coaching, y se considera una metodología que puede beneficiar tanto a individuos como a grupos,

ayudándoles a alcanzar excelentes resultados en la consecución de objetivos y metas personales, profesionales y/u organizacionales.

Según Espinoza (2022), en el que citó a Cueto (2020) que explica que el modelo Grow es un método estructurado que encamina la solución de problemas, la invención de metas por ende su logro de resultados, todos dirigidos al crecimiento personal y mejora de actividad o trabajo y está representado por las siglas GROW, cada letra simboliza el concepto de "crecimiento" en español y tiene un significado único tal como podemos observar en la siguiente figura:

**Figura 1**  
*Modelo de GROW*



Fuente: Cueto Portocarrero, (2020).

Espinosa (2022), Van et al. (2022), Breñas (2018), tratan sobre la teoría de la pirámide de Maslow y su aplicación del coaching motivacional donde nos indican que el enfoque no se centra solamente en potenciar el pensamiento positivo de las personas y los grupos, sino que se enfoca principalmente en identificar los elementos que realmente motivan a los individuos y grupos en su desempeño.

Isidro (2022), en el que citó a Robbins y Judge (2017), indicó que las motivaciones se definen como un conjunto de sucesiones que afectan la fuerza, dirección y persistencia de una persona para lograr una meta.

Huamán (2021), El coaching tiene ventajas y desventajas, por ser una solución de desarrollo profesional que ayuda a individuos, grupos y organizaciones a lograr sus objetivos en un entorno seguro e informativo. Las Ventajas: a) Hace que los miembros de una organización se adaptan de manera eficiente y eficaz a los cambios, b) impulsa el desarrollo de habilidades entre los participantes y les brinda la oportunidad de crear soluciones, c) incentiva la valoración de la

responsabilidad y el convenio entre los sujetos que son parte de una institución, d) ayuda a lograr los resultados deseados por ser beneficioso Al contar con las actividades de seguimiento y gestión, e) por contribuir en el progreso de las destrezas de los trabajadores.

Referente a las desventajas podemos citar: a) pueden trastocarse con la psicoterapia, evaluación y estado situacional, b) puede confundirse con asesoramiento, c) no se puede medir con precisión, requiere una inversión a largo plazo.

Según Velarde (2021), en el que cito a Johnson et al. (2011) el coaching en el sector público tiene varias etapas, la primera denominada Planificación, que implica definir y consensuar el alcance de la intervención, debido a su envergadura y complejidad para lograr este objetivo, se realiza un análisis total de la organización en conjunto con las autoridades, segundo el diagnóstico, luego de determinar la intensidad de la participación, se hace una especificación pormenorizada, analizando y evaluando de la disposición presente para la progreso del rendimiento de las unidades orgánicas en particular.

El tercero: la implementación, que involucra un conjunto de acciones que abordan algunas ventajas de la etapa anterior, donde se bosqueja y pone en práctica el plan de implementación junto a los procesos de priorización de oportunidades y la Cuarta etapa la Evaluación de Resultados, en este proceso se evalúa para ayudar a verificar el grado de éxito logrado en el cumplimiento de las metas trazadas.

Según, Huanaco (2020), Montalvo y Plasencia (2015) para quienes trabajan en la gestión empresarial, la motivación se define como el resultado final influido por el factor motivacional y el de higiene. Los factores motivadores, como los logros, el reconocimiento, la responsabilidad y los incentivos, contribuyen principalmente a la satisfacción de los empleados.

Como tercera dimensión del tema de investigación denominado modelo para la toma de decisiones que abarca siete fases distintas de la forma que la consistencia, disociación, emoción, colectivismo, valores, evaluación y decisión cuales que implican diferentes límites de tiempo y obligaciones por parte del personal involucrado (Anwandter, 2022).

Abubakar et al. (2019) y Dapozzo et al. (2020), mencionan que todas las personas tomamos decisiones en nuestro día a día y que van desde decisiones sencillas como elegir la vestimenta para un evento, hasta decisiones importantes que afectan la compra de una propiedad, obtener financiamiento y seleccionar una institución financiera. Cabe destacar que, aunque siempre existen riesgos al tomar decisiones, no se pueden eliminar por completo, pero podemos reducirlos con planes de contingencia (Geetha y Jeon, 2023).

La Asociación Española de Coaching (ASESCO, 2019), explica que el coaching es una nueva materia que nos asiste en alcanzar nuestros objetivos y crecer tanto en el contexto personal y profesional. Se refiere más a un desarrollo personal a través de un conjunto de ayudas que pueden ayudar a llenar el vacío entre lo que somos y lo que queremos llegar a ser.

Mientras que la Escuela Europa de Coaching (EEC, 2019), El coaching es una herramienta que implica hacer preguntas para ayudar al coachee a descubrir y aprender nuevos enfoques y estrategias para lograr sus objetivos. Con esto se busca generar un proceso de aprendizaje y un cambio de paradigmas en el coachee.

Colombo (2019), Vento (2019), nos explican que Coaching se deriva de la palabra inglesa "coach" significa literalmente "carruaje". Sin embargo, en su uso actual, se puede entender que se refiere directamente al transporte de personas de un lugar a otro. Por tanto, el Coaching es un proceso para superar las limitaciones y tomar conciencia de nuestras acciones, valores, creencias, hábitos, juicios e historias, con el objetivo de fomentar una transformación en nuestras existencias, ya sea en el campo personal y profesional.

Colombo (2019), Perel et al. (2019), Chatterjee et al. (2023), sugiere que existen cinco enfoques distintos del coaching, que son aplicables a nuestra realidad. El primero la Programación Neurolingüística (PNL), creada por Richard Bandler y John Grinder desarrollada en California en 1970, estableciendo como objetivo mejorar la comunicación y promover el crecimiento personal para superar desafíos y problemas. Segundo, según la Escuela de Pensamiento de América del Norte, a Thomas Leonard (1955-2003) se le atribuye la introducción del término "Coaching 5 x 15" para resaltar el impacto significativo del coaching en la vida de las personas. Tercero: la corriente del Coaching Europeo, propuesto por Gallwey y

Whitmore, y que se centraron en el potencial del individuo y sus capacidades internas, muy influido por los principios de la psicología humanista. El enfoque de Whitmore enfatiza la necesidad de ayudar a las personas a desbloquear su potencial interno para alcanzar su máximo potencial.

Cuarto: el Coaching Ontológico es una práctica originada en Chile que es más común en Sudamérica. Esta práctica se basa en el bosquejo del lenguaje concebido por Fernando Flores, Rafael Echeverría, Julio Olalla y Humberto Maturana. El enfoque principal de esta práctica es ayudar a las personas a comprender cómo establecemos conversaciones, fomentar el autoconocimiento y ayudar a otros en ese proceso.

Quinto: El modelo de Neurocoaching, donde se incorporan diversos enfoques y corrientes para conectar lo ya conocido sobre la neurociencia del cerebro cuando intentan alcanzar sus objetivos y ambiciones es así que el postulado invita a la posibilidad asistiendo a las personas a lograr resultados excepcionales mediante la comprensión del uso de sus impulsos respaldados por funciones cognitivas en el cerebro.

Osorio (2019), Isaputra y Sumaryono (2023), Gagne et al. (2015), señalan que el coaching tiene un propósito que es mejorar la calidad del trabajo y permitir que los empleados fortalezcan sus habilidades, descubran nuevas competencias y adquieran conocimientos a través de la construcción de relaciones como la confianza, el respeto y el liderazgo con sus superiores y compañeros de equipo. Es así que citan como las dimensiones el desarrollo de competencias, la motivación y la toma de decisiones.

El coaching y desarrollo de competencias son las competencias básicas que se han dividido en cuatro secciones (Fundamentos, Co-crear relación, Comunicación efectiva, Cultivar el aprendizaje y el crecimiento) que lógicamente se interconectan entre sí, ya que normalmente se tratan. Las competencias, tanto individuales como grupales, no se jerarquizan ni ponderan en función de su importancia o prioridad.

En referencia a nuestra variable definida como la Gestión Administrativa, Según Mendoza et al (2021), la GA es una serie de tareas ordenadas y consecutivas realizadas en las organizaciones, concretadas a través de la planificación, organización y control dirigido por el nivel superior responsables de



llevar la empresa al éxito, para lograr y cumplir con los objetivos establecidos haciendo uso de personas y demás recursos, es necesario determinar una estrategia adecuada.

Mientras que, en la dimensión del Comportamiento Organizacional de la Gestión Administrativa, Romero (2022), indica que Robbins y Judge (2017) señalan tres dimensiones: 1. El Individual, donde la organización se basa en el rendimiento individual, 2. Grupal, donde actúan los factores como el entorno grupal y la influencia interpersonal y 3. El rendimiento de una organización organizada, que nos hace comprender el comportamiento de los humanos dentro de una organización.

Según Falconi et al. (2019), Ballart y Iruela (2023), afirman que son acciones que implican realizar diversas funciones exigentes como planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar la organización, así como la administración eficiente de activos pertenecientes a una organización, incluyendo bienes, finanzas y la plantilla de trabajadores, cuyo fin es lograr a cumplir las metas y objetivos marcados por el equipo directivo de una institución.

### III. METODOLOGÍA

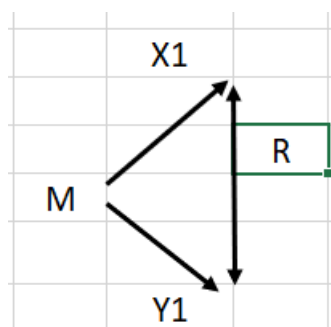
#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación:

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

González (2019), Espezua (2022), la investigación que se lleva a cabo no es experimental y se enmarca dentro de la categoría de investigación aplicada. Su propósito es brindar soluciones prácticas que puedan aplicarse en la capacitación y gestión administrativa de los funcionarios públicos dentro de un gobierno local. El propósito principal es determinar científicamente el impacto del coaching en la GA.

##### 3.1.2. Diseño de la Investigación:

El propósito del trabajo es entender la relación entre dos variables categóricas específicas, Coaching y GA, y pertenece a la categoría de investigación correlacional o ex-post facto (Khatheeja, 2022).



M : Muestra.

X1: Variable 1 - “Coaching”.

Y1: Variable 2 - “Gestión Administrativa”.

R : Relación entre variables.

Agregando a lo anterior, vamos a examinar cómo estos fenómenos se relacionan, estudiándolos para establecer el grado de vínculo estrecho entre las dos variantes.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1: Coaching

##### Definición conceptual:

El Centro Europeo de Posgrado (CEUPE, 2023), precisa que el coaching es una etapa donde el individuo o grupo de personas son acompañados,

observados, asistidos, guiados, motivados y evaluados durante un lapso de tiempo específico o durante la realización de un proyecto por un coach experto en la materia.

**Definición operacional:**

La manera en que se midió la variable "Coaching" fue mediante una encuesta conformada por 15 preguntas divididas en 3 categorías: el desarrollo de competencias, motivación y toma de decisiones. Esta encuesta fue realizada a los servidores públicos de un gobierno local.

**Dimensiones:**

Comprenden el desarrollo de habilidades, motivación y la capacidad para tomar decisiones, los cuales están dirigidos a lograr resultados, procesos y condiciones de trabajo que se miden por los indicadores de aprendizaje e impacto generados.

**Escala de medición:** Ordinal.

**Variable 2: Gestión Administrativa (GA)**

**Definición conceptual:**

Montes (2023), nos conceptualiza, como una fase en la que los trabajadores colaboran entre sí con el fin de lograr sus objetivos de forma efectiva.

**Definición operacional:**

La valuación de la gestión administrativa (GA) en un gobierno local de Cusco se realizó mediante una encuesta de 15 ítems divididos en dos dimensiones; el logro de metas y resultados. La encuesta fue aplicada a los empleados.

**Dimensiones:**

Se refieren al logro de metas y resultados, los cuales están determinados por el cumplimiento de objetivos, procedimientos, condiciones de trabajo y organización. En el estudio, los indicadores de estas dimensiones incluyen alcanzar las metas y objetivos, su evaluación y la mejora en las operaciones y las acciones correctivas.

**Escala de medición:** Ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Rahman (2023), Sucasaire (2022), explican en la investigación se busca comprender ciertos rasgos de la realidad y las relaciones que existen entre ellos. Estas características se denominan variables y se estudian dentro de un grupo específico de elementos.

Para nuestro estudio se involucró a 100 funcionarios públicos en total, del cual se tomará una muestra aleatoria de 80 trabajadores utilizando una técnica de selección simple al azar. Se estimó que la muestra era precisa hasta un 5% por consiguiente el nivel de confianza del 95%. La muestra incluye únicamente a trabajadores permanentes

#### 3.3.2. Muestra

Fiedler et al. (2023) y Matos et al. (2022), lo describen como un segmento de la población investigada y puede ser referido como un subconjunto de las unidades elementales de la población. Este proceso se conoce como muestreo aleatorio o al azar, donde cada individuo tiene la misma posibilidad de ser escogido para formar parte de la muestra.

El número total de trabajadores para nuestro caso en la muestra es de 80, según los cálculos realizados.

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{p(1-p) \cdot Z^2 \cdot N}{D^2 \cdot (N-1) + p \cdot (1-p)Z^2}$$

**Tabla 1**

*Tamaño de la muestra*

<b>N</b>	Población	100	
<b>P</b>	Proporción de Éxito	0.5	
<b>Z</b>	Nivel de Confianza	1.96	(0.95% de confianza)
<b>D</b>	Nivel de Precisión	0.05	5%

Muestra	80
---------	----

### 3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:

#### Técnica

Marquina et al. (2022), el trabajo empleará una encuesta por trabajador para sistematizar información sobre las variables que se estudian en relación con un gobierno local de Cusco.

Pun et al. (2023), el proceso de operacionalización de variables en un cuestionario implica identificar las variables con sus respectivos indicadores y definiendo las preguntas o ítems que se estimaran a través de la escala tipo Likert. Es importante asegurarse de que las preguntas miden con precisión los constructos o variables que se están estudiando.

#### Instrumento

En la investigación se ha recurrido a las encuestas como herramienta para obtener los datos necesarios. Las encuestas son un método utilizado para recolectar información.

#### Validez de los instrumentos

El estudio de Ordoñez y Riofano (2022), en el que citó a Sánchez et al. (2018), señala que la confiabilidad de un cuestionario se relaciona con su capacidad para producir resultados consistentes y similares en diferentes momentos, siempre y cuando se administre en condiciones similares a la primera vez.

En este caso, la confiabilidad del cuestionario fue estimada a través del coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual varía de 0 a 1 en su valoración.

**Tabla 2**

*Escala de Alpha de Cronbach*

Escala	Significado
- 1 a 0	No es confiable.
0.01 a 0.49	Baja Confiabilidad
0.50 a 0.69	Moderada Confiabilidad
0.70 a 0.89	Fuerte Confiabilidad
0.90 a 1.00	Alta Confiabilidad

En base a la escala utilizada, un valor allegado a 1 sugiere alta confiabilidad del instrumento utilizado, los valores cercanos a 0 nos sugiere una baja confiabilidad. Los resultados de las respuestas se analizaron mediante la escala de Likert, y los valores cercanos a 1 se interpretaron como una indicación de desacuerdo con el enunciado, mientras que los valores próximos a 5 indicaron un fuerte acuerdo con el enunciado.

### **3.5. Procedimientos**

El cuestionario elaborado fue utilizado en una entidad gubernamental local y se requirió que los trabajadores dieran su consentimiento informado antes de participar. Antes de ser entregados a los participantes los cuestionarios previamente fueron validados. El cuestionario que tomó aproximadamente quince minutos para completar, fue administrado en junio y julio de 2023. Utilizamos la encuesta para obtener información significativa que después se ingresó directamente en el software estadístico JAMOVl versión 2.3.26.0.

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

Nuestro enfoque de la valoración a los datos implica la codificación utilizando Microsoft Excel 2019 y luego pasándolos a la base de datos de JAMOVl (Hoja de cálculos estadísticos) para su procesamiento y análisis descriptivo e inferencial.

**Análisis descriptivo:** Permite la identificación las pautas y actuaciones de las dimensiones en el presente trabajo, las cuales se presentaron en tablas y figuras junto a sus interpretaciones respectivas.

**Análisis inferencial:** Para resolver la correspondencia de las variables de nuestra investigación, se estudió primero la disposición de los datos por medio de la prueba de Kolmogorov Smirnov, que determina si los datos siguen una distribución normal o no en cuyo caso se utilizó la prueba de Spearman Rho.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio fue avanzado de acuerdo a la directriz aprobados mediante Resolución No. 126-2020 del Consejo Universitario de la Universidad César Vallejo y considerando los fundamentos éticos establecidos por la institución. Los datos se recolectaron de manera responsable y objetiva, siempre protegiendo la legitimidad intelectual de terceros y citándolas como fuentes

utilizadas. Adicionalmente, se utilizó el método del Turnitin para verificar la originalidad del estudio.

En este aspecto se tomó los siguientes criterios:

**Autonomía:** Se les dio a los empleados el derecho de elegir de antemano si participarían en la investigación.

**Equidad:** En general los servidores públicos tendrían igualdad de oportunidades para participar.

**Beneficencia:** Se proveyó a los empleados información precisa y veraz, asegurando al mismo tiempo su bienestar social, físico y emocional.

**Inofensivo:** El trabajo de investigación se realizó siguiendo los principios mencionados en el Juramento Hipocrático, que estipula que los participantes no deben estar en peligro. Además, el estudio fue completamente transparente en su enfoque.

**Científico:** Esta investigación está comprometida y apoya las ideas de los autores, teorías y propuestas respetando sus puntos de vista y adhiriéndose a las pautas de la APA para toda la información extraída de dichas fuentes.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

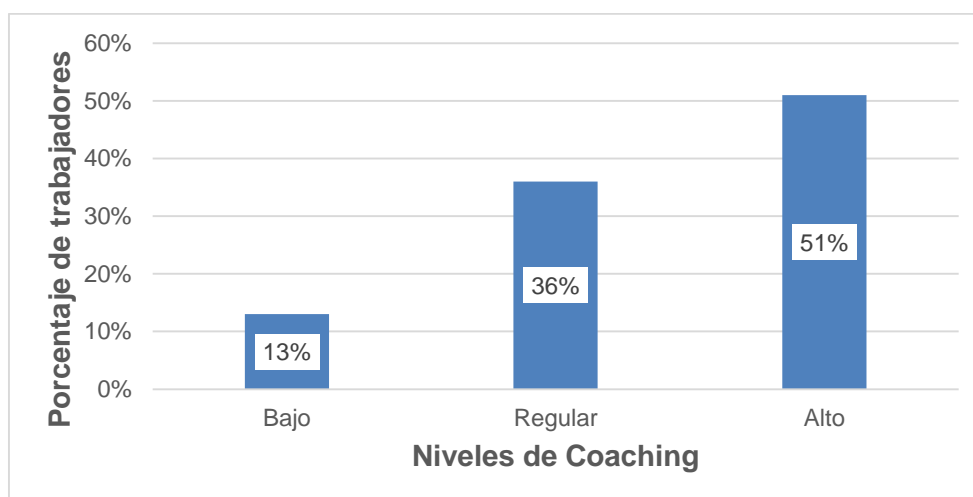
**Tabla 3**

*Niveles de la variable coaching*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	13%
Regular	29	36%
Alto	41	51%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Figura 2**

*Porcentajes de los niveles de la variable coaching*



Como se puede ver en la tabla 3 y la figura 2, el 13% de las personas eligieron el nivel bajo, mientras que el 36% eligió el nivel regular y el 51% eligió el nivel alto para la variable de coaching.

**Tabla 4**

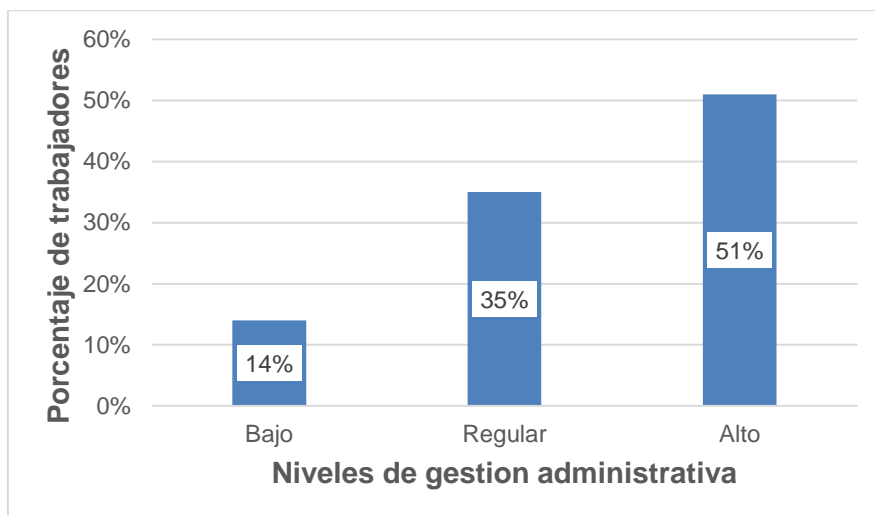
*Niveles de la variable gestión administrativa*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	14%
Regular	28	35%
Alto	41	51%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Figura 3**

*Porcentajes de los niveles de la variable gestión administrativa*





La tabla 4 y figura 3 señalan que el 14% de los encuestados eligió el nivel bajo, el 35% optó por el nivel regular y el 51% seleccionó el nivel alto. Estos resultados indican que existen debilidades en la comprensión y manejo de varios tipos de gestión, incluyendo la autoritaria, la visionaria, la de liderazgo de servicio y la democrática. Según los resultados es que la gestión autoritaria destaca por orientarse hacia el cumplimiento de objetivos establecidos.

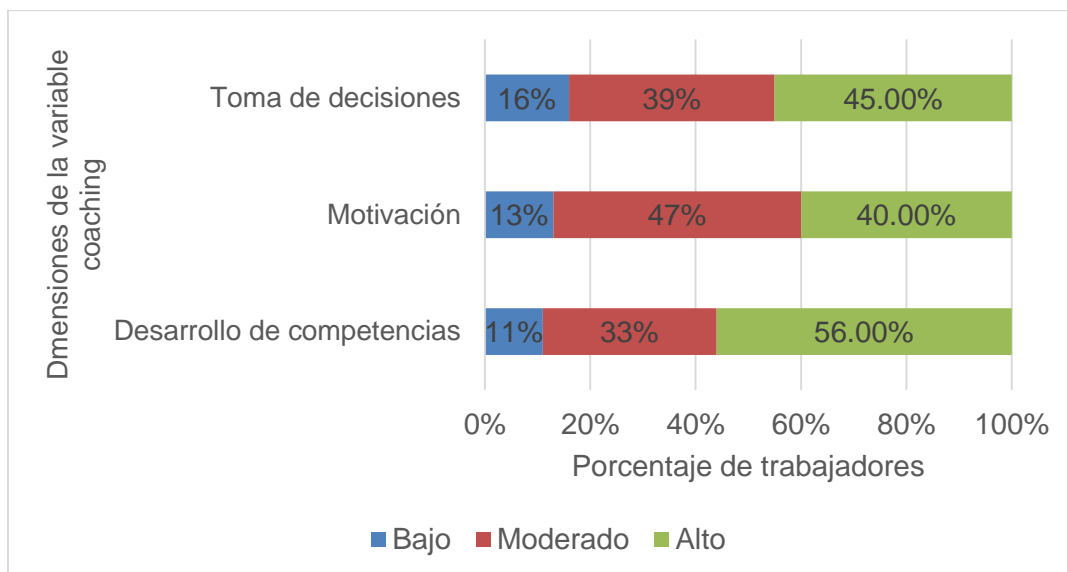
**Tabla 5**

*Niveles de las dimensiones de la variable coaching*

Niveles Dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desarrollo de competencias	9	11%	26	33%	45	56%	80	100%
Motivación	10	13%	38	47%	32	40%	80	100%
Toma de decisiones	13	16%	31	39%	36	45%	80	100%

**Figura 4**

*Niveles de las dimensiones de la variable gestión coaching*



Según los datos que muestra la tabla 5 y la figura 4, en cuanto a las dimensiones de la toma de decisiones, el 16% de las decisiones reveló un nivel bajo y el 39% mostró un nivel regular, lo que sugiere que aún existen debilidades en la toma de decisiones. En cuanto a la dimensión de la motivación, el 13% exhibió un nivel bajo, el 47% un nivel regular y el 40% un nivel alto. En cambio, en la dimensión del desarrollo de competencias; el 11% de los encuestados demostró un nivel bajo en el desarrollo de competencias; mientras que el 33% seleccionó respuestas que indican un nivel regular, lo que indica que aún se tienen debilidades.

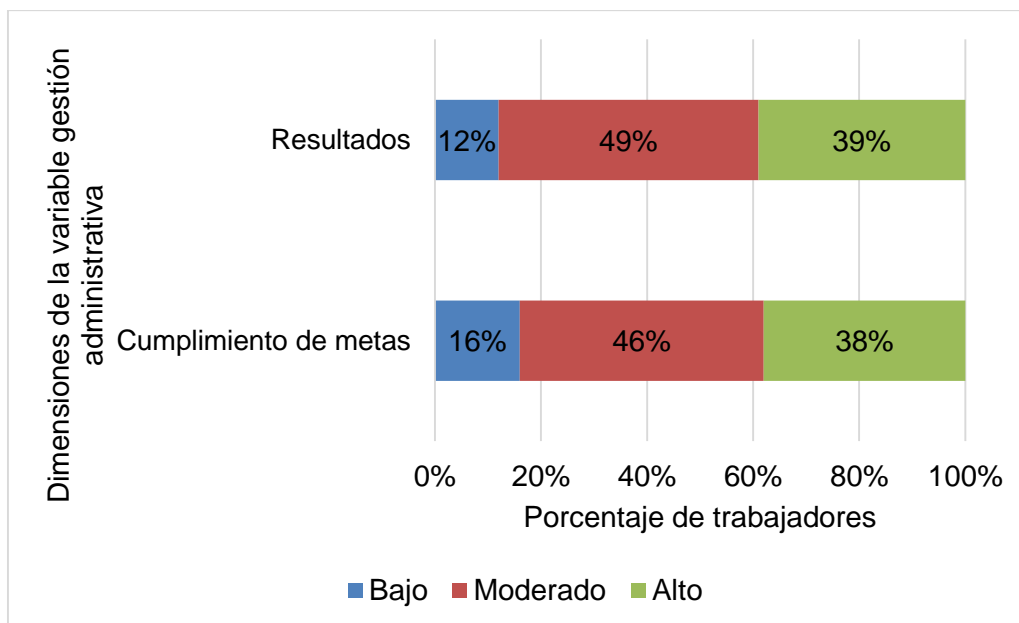
**Tabla 6**

*Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa*

Niveles Dimensiones	Bajo		Regular		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Cumplimiento de metas	13	16%	37	46%	30	38%	80	100%
Resultados	10	12%	39	49%	31	39%	80	100%

**Figura 5**

*Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa*



Tal como se observa de la tabla 6 y figura 5, el nivel de las dimensiones de la variable gestión administrativa; para la dimensión cumplimiento de metas, alcanzó un 16% en bajo, 46% para regular y 38% en alto; y para la dimensión resultados; alcanzó un 12% en bajo, 49% para regular y 39% en alto significando ello que, este programa está en proceso de mejora en la gestión administrativa en el gobierno local de Cusco.

### Prueba de Normalidad

Si se utiliza la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov es cuando el tamaño de la muestra es superior a 50 y se obtienen los grados de libertad (GI), luego se puede determinar el resultado del test de significación (sig.). Si se asume que los datos tienen una distribución normal y el valor  $p \leq \alpha$ , entonces los datos no siguen una distribución normal y se debe realizar una prueba no paramétrica. Por otro lado, si el valor  $p > \alpha$ , los datos sí siguen una distribución normal y se debe realizar una prueba paramétrica. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

### Tabla 7

*Niveles Prueba de normalidad*

Variables	Kolmogorov Sminorv	
	Estadístico	Sig.
Coaching	0.321	0,001
Gestión administrativa	0.320	0,001
Desarrollo de competencias	0.349	0,001
Motivación	0.259	0,001
Toma de decisiones	0.285	0,001

La tabla 7 indica que se obtuvo un valor significativo menor o igual a 0,05, lo que indica que la información de las variables en estudio no sigue una distribución normal ( $p=0.001$ ). Por lo tanto, se llevará a cabo la prueba no paramétrica Rho de Spearman. En resumen, se encontró que las variables no se distribuyen normalmente y se utilizó una prueba no paramétrica como alternativa.

## Resultados inferenciales

### Prueba de Correlación Rho Spearman

En esta investigación se verificaron las hipótesis utilizando el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, el cual proporciona medidas de correlación que van desde valores reales entre +1, lo que indica una relación directa, hasta -1, lo que representa una relación inversamente proporcional, mientras que un valor de 0 indica ausencia de relación. También se estableció que, para determinar la significancia de los resultados, se considera que el valor de P debe ser menor a 0.05, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula.

## Contrastación de la hipótesis general

Ha. Existe relación significativa entre el nivel de coaching y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco

Ho. No existe relación significativa entre el nivel de coaching y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

**Tabla 8**

*Correlación de Rho de Spearman entre el Coaching y Gestión administrativa*

<b>Coaching y Gestión administrativa</b>	
Coeficiente de correlación	0.456
Sig. (bilateral)	0.001
N	80

La tabla 8, muestra hallazgos donde se posiciona un  $Rho=0,456$  para establecer una correlación positiva o directa moderada entre ambas variables, al tiempo que el valor  $p=0.001 < 0,05$  rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), con lo que se comprueba la existencia de una relación significativa entre el Coaching y Gestión administrativa.

## Contrastación de la primera hipótesis específica

Ha. Existe relación significativa entre el nivel de desarrollo de competencias y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

Ho. No existe relación significativa entre el nivel de desarrollo de competencias y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

**Tabla 9**

*Correlación de Rho de Spearman entre el nivel de desarrollo de competencias y el nivel de gestión administrativa*

	Tipo de nivel de desarrollo de competencias y gestión administrativa
Coeficiente de correlación	0,351
Sig. (bilateral)	0.001
N	80

Según la tabla 9, se muestra que la posición de Rho es igual a 0,351, lo que indica que hay una correlación positiva débil entre la primera dimensión de la variable llamada desarrollo de competencias y la gestión administrativa. Además, se obtuvo un valor de  $p=0,001 < 0,05$ , lo que rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ). Por lo tanto, hay una relación significativa entre el nivel de desarrollo de competencias y la gestión administrativa.

**Contrastación de la segunda hipótesis específica**

Ha. Existe relación significativa entre el nivel de motivación y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

Ho. No existe relación significativa entre el nivel de motivación y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

**Tabla 10**

*Correlación de Rho de Spearman entre el nivel de motivación y el nivel de gestión administrativa*

	Tipo del nivel de motivación y gestión administrativa
Coeficiente de correlación	0,370
Sig. (bilateral)	0.001
N	80

Los resultados de la tabla 10 muestran que se encontró una relación positiva moderada (Rho de 0.370) con un  $p=0.001 < 0.05$ , lo que significa que se debe desestimar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y admitir la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Esto indica una comunicación significativa entre los factores del nivel de motivación y la gestión administrativa.

### **Contrastación de la tercera hipótesis específica**

$H_a$ . Existe relación significativa entre el nivel de la toma de decisiones y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

$H_0$ . No existe relación significativa entre el nivel de la toma de decisiones y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

### **Tabla 11**

*Correlación de Rho de Spearman entre el nivel de toma de decisiones y el nivel de gestión administrativa*

	Tipo del nivel de toma de decisiones y gestión administrativa
Coeficiente de correlación	0,405
Sig. (bilateral)	0.001
N	80

Se observa que los resultados en la tabla 11 revelan que hay una correlación positiva media de  $Rho=0,405$  con un valor de  $0,001 < 0,05$  que sugiere que se debe desechar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acoger la hipótesis alterna ( $H_a$ ), lo que significa que hay una relación significativa entre los factores de la variable coaching del nivel de toma de decisiones y la GA.

## V. DISCUSIÓN

La incumbencia del coach, el entorno y clase de cultura organizacional en el que se encuentra el ejecutivo son factores clave para poner en práctica el coaching especialmente en aquellas organizaciones con ciertos paradigmas que van en desmedro de una adecuada aplicación de la administración pública pertenecientes al Estado Peruano.

La finalidad del trabajo investigativo consistió en estudiar y comparar las variables mediante diversos modelos para que los coaches comprendan la función del directivo. De esta manera, podrán crear objetivos y metas concretas y entender los procesos involucrados con el fin de alcanzar una mayor eficacia.

Aunque las metodologías o herramientas de aplicación para el coaching todavía no son ampliamente aceptadas y validadas, se busca lograr su legitimidad, fiabilidad y consentirlo como una herramienta importante en las instituciones. Existe cierta ignorancia sobre su eficacia y los resultados a largo plazo.

Culminados la sistematización los resultados en el estudio de la unidad, nos muestra que el 51% de los trabajadores poseen un nivel alto de competencias en coaching, mientras que el 36% tiene un nivel regular y el 13% tiene un nivel bajo. En cuanto a la gestión administrativa, el 51% la considera alta, el 35% tiene un nivel regular y el 14% tiene un nivel bajo. También se encontró una correlación positiva moderada ( $Rho = 0.456$ ) entre las variables del coaching y la gestión administrativa con un P-valor de 0.001 y un error del 5%, lo que llevó a desestimar la hipótesis nula y administrar la hipótesis de investigación según los trabajadores de un gobierno local en Cusco.

El trabajo de investigación de Torres (2021) buscó instituir la relación entre el coaching empresarial y el compromiso organizacional en la sucursal Zona Norte del Banco Interamericano de Finanzas utilizando una óptica cuantitativa con diseño no experimental y alcance transversal. El estudio se llevó a cabo a través de la recolección de datos con un cuestionario aplicado a 88 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación de 0,606 y un valor de p de 0.00, lo que da a entender que las variables tienen una fuerte correlación significativa ( $p < 0,05$ ), resultados muy similares a los obtenidos en nuestra propia investigación ( $Rho=0.456$  y  $p=0.001$ ).



Por su parte Quineche (2020), cuyo objetivo de su estudio fue evaluar cómo el coaching organizacional afecta en el desempeño laboral de los gestores empresariales de la Agencia Mi Banco sede Chimbote durante el año 2020, habiendo concluido en su investigación realizada que existe una ligazón entre las variables positivamente del 0,781, según el coeficiente Rho de Spearman, trabajo que guarda relación con la tesis planteada que es establecer una relación nivel de coaching y el nivel de GA en un gobierno local de Cusco, demostrando así que nuestra investigación guardan una relación significativa al mencionado, reforzando así la hipótesis planteada y los resultados obtenidos en ambos trabajos realizados.

Con relación a Núñez (2019) en su estudio realizado en la Municipalidad Coronel Portillo cuya conclusión a la que arribaron referente a la variable del coaching en el nivel de productividad laboral que NO existe un impacto significativo del coaching en el desempeño laboral, porque el Sig. (bilateral) fue  $0,857 > 0,05$  caso divergente con nuestro trabajo de investigación que arroja un Rho = 0.456 y un  $p=0,001$  menor o igual a 0,05 para lo cual se deberá de mejorar el liderazgo, el feedback, la toma de decisiones, la empatía sinergia y realizar más aun la integración en entre todos los trabajadores en ambos trabajos de investigación.

Así mismo Jiménez (2021) en su investigación de cómo afecta la GA en la calidad del servicio en Punta Sal en el municipio en Tumbes y enmarcándose bajo un análisis de diseño correlacional básico y transversal y quien obtuvo como resultado de los 84 servidores, concluyéndose que la GA debe ser actualizado para brindar un servicio calidad, resultados que sirvieron en demostrar los resultados en referencia a la variable de gestión administrativa de nuestro tema de investigación por tanto, es incuestionable la importancia de aplicar herramientas del coaching en la gestión administrativa (Rho=0,456 y  $p=0.001 < 0,05$ ).

Según Peris (2022), en su trabajo de investigación cualitativo que fue evaluar la efectividad del enfoque coaching como herramienta en una intervención psicológica dando como resultado la mejora de los objetivos y habilidades motivacionales, lo que nos da un respaldo teórico en la aplicación a nuestra hipótesis general planteada en referencia a la motivación por medio del esfuerzo y desempeño de los funcionarios teniendo como resultado una adecuada aplicación de la gestión administrativa en una entidad de gobierno local Cusco.

Paredes (2020), quien propuso conocer la estabilidad en la GA de una entidad Pública en Ambato, Ecuador durante el 2020 y su impacto en los servicios prestados, utilizando la una metodología descriptiva, correlacional no experimental concluyendo con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.898 lo que demuestra que la GA es un factor determinante para las entidades públicas, en ofrecer la estabilidad y mejorar la calidad de los servicios frente a los cambios y desafíos que se presentan, respaldando de esta manera los resultados obtenidos en nuestro trabajo de investigación de un gobierno local de Cusco quienes indican que se debe mejorar la gestión administrativa basados en la calidad, eficiencia y eficacia ya que el 51% de los trabajadores consideran que es alto.

En nuestra investigación, donde nuestro primer objetivo específico fue delimitar la relación entre el nivel del desarrollo de competencias y la GA en una entidad de gobierno local de Cusco dando como resultado que el 13% tiene un nivel bajo, el 47% regular y el 40% un nivel alto; así mismo analizando nuestra primera hipótesis específica planteada se obtuvo un Rho de 0.351 y un valor de p de 0.001, llegándose a la conclusión que un buen desarrollo de competencias influyen de forma positiva en la GA, resultados que se ven respaldados en el trabajo de investigación de Conza (2022), cuya correlación positiva moderada es igual al coeficiente de 0.694 y una significancia bilateral de  $p\text{-valor}=0,000=0\% < 5\%$ , entre las competencias del funcionario público y la GA en la municipalidad distrital de Poroy - Cusco. Los resultados revelan que hay una relación significativa entre las competencias del funcionario público y la GA, lo que sugiere que, si las competencias del funcionario público aumentan, la gestión administrativa también lo hará.

En tanto el análisis realizado por Ñahui (2020) sobre el efecto del servicio de calidad en la gestión administrativa en el gobierno local de Cachimayo - Cusco, se concluyó que existe una correlación positiva considerable (Rho 0.635 y valor de  $p=0.000$ ) que indica que la gestión administrativa podría contribuir a mejorar la calidad del servicio. En nuestro caso, esto se traduce en que el desarrollo adecuado de las competencias puede ayudar a lograr los resultados, objetivos y metas necesarios para proveer un servicio administrativo eficiente en un gobierno local de Cusco.

También lo dice García y Gago (2021) el objetivo del estudio realizado fue establecer una correlación entre la condición del servicio y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Satipo durante el 2020. Los hallazgos muestran que hay conexión directa y significativa entre las variables de estudio, es decir a mayor gestión administrativa, mayor será la calidad de servicio que los usuarios percibirán, adicionalmente se ha mostrado que en el adecuado desarrollo de competencias del personal en los aspectos organizacionales tales como dirección, control y la planificación se correlacionaron con la calidad del servicio.

Mencionado y comparándolo lo escrito anteriormente con lo expresado por Daza (2019), en su investigación de tipo no experimental, y netamente investigativo donde utilizó el coaching como una herramienta esencial que surgen a raíz de la globalización y donde se busca el progreso de la persona para lograr obtener el desarrollo de sus competencias, siendo este un aliado en el logro de objetivos organizacionales; teorías que coinciden con el presente estudio y que nos permite valorar de manera constante el profesionalismo en forma cualitativa y cuantitativa demostrándose una vez más cuan considerable es contar con estrategias que permita el involucramiento del personal.

Para el caso de nuestra segunda hipótesis donde se obtuvo un resultado de Rho de 0.370 y  $p=0.001 < 0.05$ , y analizando su investigación de Cueva y Ramírez (2021), que fue ver la conexión entre la motivación y productividad entre los empleados de Hallmark SA en el año 2019 y concluyendo que los factores motivacionales influyentes fueron intrínsecos en un 79,3% y un 27.6% por factores extrínsecos es decir que su productividad aumentaba según la motivación dada sobre todo si estos fuesen financieros, lo que nos demuestra que la segunda hipótesis planteada tiene la misma sintomatología y la aplicación del coaching en los funcionarios públicos sirven para mejorar la gestión administrativa de un entidad de gobierno local en Cusco.

Así mismo coinciden Abanto y Vázquez (2021) que los niveles de la motivación laboral y productividad de los trabajadores de Salesland International S.A. ubicados en la localidad de Cajamarca el año 2020 tienen una confiabilidad fuerte entre ambas variables debido a que el valor p es igual 0,010, que es inferior a  $\alpha = 0,05$ , Si bien es cierto ambas variables no son exactamente iguales a las del estudio presente, sin embargo, podemos relacionar que la motivación como parte

de desarrollo del coaching mejora los resultados en referencia a la gestión administrativa en una entidad que brinda servicios.

Por otra parte, Guevara y Carrillo (2020), en su trabajo realizado que consistió en evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados de un Gobierno Autónomo Descentralizado utilizando el método Reinert, también conocido como ALCESTE, el cual sirve para analizar datos textuales lexicométricos y estimar el nivel del desempeño laboral relacionado con la motivación. Concluyeron que existe una relación entre el grado de motivación y el desempeño laboral de los servidores, lo que significa que los empleados más motivados tienden a mostrar un mayor compromiso y rendimiento en su trabajo, lo que a su vez contribuye a incrementar la producción y elevar los índices de competitividad buscados por el coaching empresarial.

El valor de Rho obtenido de 0.405 y el valor de  $p = 0.001 < 0.05$  en la tercera hipótesis de nuestra investigación, indica una relación significativa entre la dimensión denominada toma de decisiones del coaching y la GA de los funcionarios públicos de un gobierno local en Cusco, tal y como Alejos (2023), indica en su objetivo de estudio realizado en Nuevo Chimbote en 2022 que fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal en su establecimiento de salud de primer nivel y donde se ha logrado determinar una relación significativa (Rho= 659; sig. = 0.000<0.05) la conclusión a la que se arribo es que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional eran moderados para la toma de decisiones, por lo tanto la entidad debe preocuparse por tener y generar líderes coach bajo una perspectiva académica trascendente y aplicable para mejorar la gestión administrativa.

También a este análisis se suma con su investigación Acosta (2022) coincide en que la gestión administrativa es fundamental en la prestación de servicios a la población en un gobierno autónomo descentralizado. Esta conclusión se basa en una encuesta realizada a 373 personas donde se responde a 35 preguntas. La investigación muestra que la calidad del servicio debe mejorarse continuamente con el fin de garantizar la excelencia. Para lograr este objetivo, es importante tener en cuenta la toma de decisiones de los funcionarios y fomentar el liderazgo coach, lo que puede mejorar el compromiso organizacional en la gestión administrativa de una entidad.

Por su parte Becilla (2020) en el gobierno local de Cantón Baba, Provincia de los Ríos, se concluye que la gestión administrativa es considerada buena por los habitantes cuando hay ejecución de obra en su sector, pero es considerada negativa o mala en caso contrario. Por lo tanto, es importante que los representantes y funcionarios públicos tomen decisiones de manera oportuna y que se implementen capacitaciones en temas de gestión administrativa e implementen tecnologías modernas de comunicación en las zonas rurales de Cantón, para lograr una gestión eficiente. En este sentido, es recomendable que la dirección administrativa o gerencias establezcan mecanismos como el coaching para comprometer al personal con el servicio que se brinda.

Es preciso señalar que, en la sistematización de la data, algunos trabajadores colaboraron conociendo de esta manera el uso e importancia del coaching, subsecuentemente han solicitado que se haga uso de dicha herramienta.

Por tanto, en mi opinión, esta investigación será beneficiosa para futuros estudios y nuevos enfoques en el área del coaching y la Gestión de la Administración Pública.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** En base al objetivo general planteado podemos decir que existe una relación positiva y media entre el coaching y la gestión administrativa (GA) de un gobierno local en Cusco con un coeficiente de correlación de 0,456 y un  $p=0,001=0\% < 5\%$ , traduciéndose que la verosimilitud de error es muy baja. El nivel de confianza es del 95%, por lo que se puede afirmar que la hipótesis nula es rechazada, llegándose a la conclusión que cuando se pone en práctica el coaching a los funcionarios públicos la GA mejorará en una entidad.

**Segunda:** La correspondencia del primer objetivo específico de nuestra investigación en sus resultados puntualizo una correlación positiva moderada de 0.351 entre la primera dimensión de la variable coaching y la GA, con un  $p=0.001\% < 5\%$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, podemos indicar que su nivel de confiabilidad es igual a 95%. Afirmándose que la correlación existente del desarrollo de competencias y la gestión administrativa de un gobierno local Cusco es significativa, concluyéndose que si se incrementa las competencias del servidor público tiene un efecto positivo y mejora en la GA.

**Tercero:** Los resultados de nuestra investigación, después de realizar la sistematización de información, muestran una correlación positiva media entre la motivación del coaching y la gestión administrativa de los servidores de un gobierno local de Cusco, de acuerdo con el segundo objetivo específico planteado. Esta correlación es significativa bilateralmente con un valor de  $p$  del 0.001% que es menor al 5%, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Concluyéndose que a mayores acciones de motivación en los empleados públicos también incrementará el rendimiento laboral y cumplimiento de las metas trazadas en la gestión administrativa.

**Cuarta:** Según la data obtenida de las encuestas realizadas y el objetivo planteado en referencia a la toma de decisiones y la GA en la unidad de estudio, se define que existe una correlación positiva media, con un coeficiente de 0.405 y un nivel de significancia de  $p\text{-valor}=0.001 < 0.05$ , por tanto, se resuelve rechazar la hipótesis nula. Concluyéndose que en la mejora de la toma de decisiones conlleva a la eficacia y eficiencia en las actividades y objetivos de la gestión administrativa de un gobierno local de Cusco.

## REFERENCIAS

- Abanto Abanto, Deysi Margot, Vásquez Saldaña, Daleska del Rosario (2021), "Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa SALES LAND INTERNACIONAL S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020". <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS%20EN%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., y Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation y Knowledge*, 4(2), 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Acosta Acosta, Katherine Lissette (2022), Gestión administrativa y la calidad del servicio en el gobierno autónomo descentralizado municipalidad de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35592>
- Aguilera, R. V., y Jackson, G. (2003). The cross-national diversity of corporate governance: Dimensions and determinants. *Academy of Management Review*, 28(3), 447–465. <https://doi.org/10.5465/amr.2003.10196772>
- Alejos Pereda, Lucía Adeline (2023), Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de un establecimiento de salud del primer nivel de atención, Nuevo Chimbote, 2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107306>
- Alvarado Chamorro, Jose Luis (2022), El coaching y su impacto en el clima organizacional del personal administrativo de la empresa Inversiones PROALMEQ S.A.C. de la ciudad de Huánuco. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11211/1/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Alvarado\\_Chamorro\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11211/1/IV_PG_MRHGO_TE_Alvarado_Chamorro_2022.pdf).
- Anwandter, Paul (2022), "En la calle Decisión con Camino Nuevo" <https://www.paul-anwandter.com/en-la-calle-decision-con-camino-nuevo/>

- ASESCO (Asociación Española de Coaching) (2019), El coaching se hace mayor: El Libro Blanco del Coaching. <https://www.asescoaching.org/wp-content/uploads/2020/11/EL-LIBRO-BLANCO-DEL-COACHING.pdf>
- Ballart, X., Ferraioli, F., Iruela, A. (2023). Administrative burden, motivation and well-being among primary care physicians: comparison of management models. *Gaceta sanitaria*, 37, 102306. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2023.102306>
- Bayón Mariné, Fernando (2023), Teoría General del Coaching. <https://books.google.co.ve/books?id=VhoeDQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Becilla Carpio, Jessenia Leonor (2020), Gestión administrativa del gobierno autónomo descentralizado del cantón Baba. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7515/BECILLA%20CARPIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Breñas Caballero, Jesús Fernando (2018) “El Nivel de Satisfacción de las Necesidades Humanas y las Necesidades Laborales en Docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción de Sicuani-Cusco”. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3b89eaef-169a-47ca-bdbe-f1aee0380009/content>
- Britt, E., Soleymani, S., Wallace-Bell, M., y Garland, A. (2023). Motivational interviewing for employment: An exploration of practitioner skill and client change talk. *Journal of Employment Counseling*, 60(1), 42–59. <https://doi.org/10.1002/joec.12198>
- Centro Europeo de Post grado(CEUPE -2023), “Administración Ideal de Capital de Empresas Mixtas”. <https://www.ceupe.mx/blog/que-es-el-coaching.html>
- Chatterjee, A., Prinz, A., Riegler, M. A., y Meena, Y. K. (2023). An automatic and personalized recommendation modelling in activity eCoaching with deep learning and ontology *Scientific Reports*, 13(1), 10182. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-37233-7>
- Chávez Rivera, José Carlos (2023), “El coaching organizacional y su influencia en el desarrollo de estilos de liderazgo en jefes y gerentes de empresas de red de mercadeo del distrito de Miraflores”. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19226/Ch%C3%A1vez\\_rj.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19226/Ch%C3%A1vez_rj.pdf?sequence=1)



- Colombo, Daniel (2019), "Coaching: Conoce las Cinco Corrientes de Formación".  
<https://www.thepowermba.com/es/blog/las-cinco-corrientes-del-coaching#:~:text=Las%205%20diferentes%20corrientes%20de%20formaci%C3%B3n%20del%20coaching>
- Conza Berrocal, Elvis Cris (2022), Competencias del funcionario público y su relación en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Poroy - Cusco, 2021.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/86362>
- Cueva Chilón Jessica Kimberly, Ramírez Cabrera Milenka Alexandra (2021), Relación existente entre la motivación y la productividad de los colaboradores de la empresa Hallmark S.A. en el periodo 2019.  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4746/Jessica\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4746/Jessica_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dapozzo Mendieta, Judit Estéfane, Yataco Vásquez, Thatit Kiomara (2020), "El liderazgo transformacional y su influencia en la toma de decisiones, en los procesos operativos de las comisarías de San Juan de Lurigancho, 2019".  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653467/Dapozzo\\_MJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653467/Dapozzo_MJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Davis, L., Jowett, S., y Sörman, D. (2022). The importance of positive relationships for coaches' effectiveness and well-being. *International sport coaching journal*, 1–12. <https://doi.org/10.1123/iscj.2021-0065>
- Daza Franco, Nathaly Patricia (2019), "El Coaching como Objetivo en el Logro de Metas Organizacionales".  
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7514/1/446260-2019-II-GTH.pdf>
- Espezua Soto, Chavely Gianina (2022), "Recursos TIC y el desarrollo de las competencias del área de Personal Social de los estudiantes de primaria".  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23935/ESPEZUA\\_SOTO\\_CHAVELY\\_GIANINNA\\_Lic..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/23935/ESPEZUA_SOTO_CHAVELY_GIANINNA_Lic..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinosa, Roberto (2022), "Estrategias y servicios de marketing enfocados a resultados". <https://robertoespinosa.es/2019/06/09/piramide-de-maslow>
- Espinoza Beteta, Diana Patricia (2022), Influencia del coaching educativo en el clima institucional de la Institución Educativa N° 32162 Santo Domingo de

[https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8333/PP\\_E00330E88.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8333/PP_E00330E88.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Hoidn, Sabine (2021), *The GROW Model of Coaching and Mentoring*. Estados Unidos SAGE Publications, Incorporated. [https://books.google.com.pe/books?id=3euqzgEACAAJ&dq=inauthor:%22Sabine+Hoidn%22&hl=es&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=3euqzgEACAAJ&dq=inauthor:%22Sabine+Hoidn%22&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y)
- Hu, B. Y., Su, Y., Liu, X., He, M., y LoCasale-Crouch, J. (2023). Examining coaching skill development during preservice teachers' (PSTs) internships. *Early Childhood Education Journal*, 51(5), 939–953. <https://doi.org/10.1007/s10643-022-01352-z>
- Falconi Piedra, J. F., Luna Altamirano, K. A., Sarmiento Espinoza, W. H., y Andrade Cordero, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fiedler, Klaus, Juslin Peter, Denrell Jerker (2023), *Sampling in Judgment and Decision Making*. [https://www.google.com.pe/books/edition/Sampling\\_in\\_Judgment\\_and\\_Decision\\_Making/Yre9EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=sampling+theory+2023&pg=PA8&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Sampling_in_Judgment_and_Decision_Making/Yre9EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=sampling+theory+2023&pg=PA8&printsec=frontcover)
- Gago Alarcón, Shirley Morella, García Roca, Maritza (2021), *Gestión Administrativa y Calidad de Servicio en la Municipalidad Provincial de Satipo*, 2020. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3452>.
- Gagne Marylene, Forest Jacques et al. (2015), *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries*. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Geetha, S., y Jeon, J. (2023). Stratified network mapping decision making technique based decision support framework for RyD budget allocation in South Korea. *Socio-Economic Planning Sciences*, 87(101579), 101579. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2023.101579>
- González B., Julio (2019), "Tipos y Diseños de Investigación en los Trabajos de Grado". <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a5n9/5-9-11.pdf>

- Guevara Piedra, Washington Javier y Carrillo Brito José (2020), Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5155/1/Bolivar%20Carrillo%20ACTUALIZADO.pdf>
- Huamán Cjuiro, Shari Naylu (2021), "Instrumentos de la Administración Moderna Empowerment y Coaching para Mejorar el Rendimiento Laboral en la Empresa Pollos Brass Mario S S.R.L.". [https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/10119/Tesis\\_instrumentos\\_A.M.\\_Empowerment\\_Coaching\\_RendimientoLaboral\\_Emp.\\_Pollo%20BrassMario's%20SRL..pdf?sequence=1](https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/10119/Tesis_instrumentos_A.M._Empowerment_Coaching_RendimientoLaboral_Emp._Pollo%20BrassMario's%20SRL..pdf?sequence=1)
- Huanaco, E. (2020). La gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Paracas de la Provincia de Pisco-Ica 2020. Obtenido de para obtener el Título de Licenciada en Administración y Finanzas-Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1398/1/Estefann%20Huanaco%20Sencca.pdf>.
- International Coaching Federation – España (2023), Competencias Clave de Coaching. <https://www.icf-es.com/mwsicf/ser-coach-de-icf/competencias-coaching-icf-espana?format=pdf>
- Isaputra, S. A., y Sumaryono. (2023). P2P lending: Moderation of desirability of control on risk-taking decisions of Indonesian borrowers. *Humanities y Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01785-w>
- Isidro Lobatón, Sandy Brigitte (2022), "La Gestión Administrativa y su Influencia en el Desempeño Laboral de la Unidad de Logística de la Facultad de Ingeniería Química y Textil de la Universidad Nacional de Ingeniería, Rímac 2022. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2968/1.TESIS%20-%20BR.%20ISIDRO%20LOBATON%20SANDY%20BRIGGITTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez Albines, Lizbeth Karen (2021), Gestión administrativa y calidad del servicio en la municipalidad de Canoas de Punta Sal, Contralmirante Villar, Tumbes.

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63065/Jim%20a9nez\\_AKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63065/Jim%20a9nez_AKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Khatheer Parvin, K.S., Gangel Sharad, Sandhya, S, Singh Shiv (2022), *Fundamental Of Business Research Methodology*.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Fundamental\\_Of\\_Business\\_Research\\_Methodo/S429EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=research+topics+on+population+and+sampling&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Fundamental_Of_Business_Research_Methodo/S429EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=research+topics+on+population+and+sampling&printsec=frontcover)
- Leal Quiñones, Águeda (2019). *Coaching para la Administración Pública*  
<https://www.coachingadministracionpublica.dipucadiz.es/portadilla/>
- Liñán, J. L. (2015). Conceptos científicos y sentido común: una aproximación pragmatista a la ontosemántica estructural. *Metatheoria – Revista De Filosofía E Historia De La Ciencia*, 5(2), 57–84.  
<https://doi.org/10.48160/18532330me5.240>
- Matos Uribe, Fausto Francisco, Contreras, Fortunato, Contreras Julio Cesar, Guerrero, Olaya (2022), “Estadística Descriptiva y Probabilidad para las Ciencias de la Información con el uso del SPSS”.  
<http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Marquina, M., Gimenez, G., Rodríguez, W., y Mazzeo, I. (2022). Quality assurance and new public management: transformations in organizational structures, functions and roles in Argentine universities. *Quality Assurance in Education*, 30(3), 352–369. <https://doi.org/10.1108/qae-10-2021-0160>
- Mendoza, Fernández, V. M., y Moreira, Chóez , J. S. (2021), Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN 2588-090X Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 6(3), 608-620.  
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414>
- Merrill, A. L., Stein, S. L., Chu, J. T., Sarode, A. L., McKinley, S. K., Parangi, S., Donelan, K., y Palamara, K. (2023). Do resident coaching programs benefit their coaches? Impact of a professional development coaching program on the coaches. *World Journal of Surgery*, 47(7), 1609–1616.  
<https://doi.org/10.1007/s00268-023-06957-y>

- Montalvo, G., y Plasencia, R. (2015). La motivación. Comportamiento organizacional. Ecuador.  
[https://www.academia.edu/14747780/La\\_Motivaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/14747780/La_Motivaci%C3%B3n)
- Montes Alvarez, Rusvel Alin (2023), Relación entre la experiencia del alcalde y la gestión municipal en los gobiernos locales del departamento de Junín, 2021.  
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9183/oficio%20n%C2%B0%20117-2023-upgfec-uncp.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Na, C., Khalid, R., Raza, M., Ramirez-Asis, E., Huerta-Soto, R. M., y Jahanger, A. (2022). The role of age and business coaching in the relationship of lean startup approach and innovative work behavior of women entrepreneurs during COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 13.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.946918>
- Núñez, Ríos, (2019), “el coaching y su impacto en el desempeño laboral, en la renzo jesús municipalidad de coronel portillo, 2019”.  
[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5692/B8\\_2022\\_UNU\\_M AESTRIA\\_TM\\_2022\\_RENZO\\_NUNEZ\\_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5692/B8_2022_UNU_M AESTRIA_TM_2022_RENZO_NUNEZ_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ñahui Arotinco, Lilia Hilda, (2020), “Gestión administrativa y calidad de servicio en la Municipalidad de Cachimayo, Cuzco, 2020”.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64017/%C3%91ahui\\_ALH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64017/%C3%91ahui_ALH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ordoñez Rossmery, Riofano Aldo (2022). “Gestión del tiempo y estrés laboral en asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I-2022”.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12944/8/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Inga\\_Ordo%C3%B1ez\\_Riofano\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12944/8/IV_PG_MRHGO_TE_Inga_Ordo%C3%B1ez_Riofano_2023.pdf)
- Osorio Español, Nirza María (2019), Intervención del Coaching para la Toma de Decisiones en el Personal Estratégico de una Organización.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17623/OsorioEspa%C3%B1olNirzaMaria2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Pacheco Barreto, David Federico (2022). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4918/7471>

- Paredes Álvarez, Viviana Monserrath (2020), "Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas".  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31522/1/05%20ADP.pdf>
- Perel, Norma, Goldvarg, Damián (2019) "Competencias de Coaching aplicadas".  
<https://presscoaching.com/principales-corrientes-del-coaching/>
- Pérez Guevara, María Luz (2021), "Coaching ejecutivo para la gestión pública por resultados de los gerentes regionales del Gobierno Regional de Lambayeque".  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55014/P%c3%a9rez\\_GML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55014/P%c3%a9rez_GML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez Vásquez, Hugo Tobias(2021), "Gestión administrativa y cumplimiento de metas en el personal administrativo de la UGEL Purús en tiempos de COVID-19". <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66241>
- Peris Delcampo, D. David (2022), "Eficacia de intervención de una estrategia motivacional desde el enfoque coaching con estudios de caso".  
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/83416/Tesis%20Dpd%20con%20portada%20bien.pdf?sequence=1>.
- Pun, Jack K. H, Curle Samantha (2023), Qualitative Research Methods in English Medium Instruction for Emerging Researchers.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Qualitative\\_Research\\_Methods\\_in\\_English/cvHDEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Qualitative_Research_Methods_in_English/cvHDEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)
- Quineche Paredes, Mariela Karim, "Influencia del coaching organizacional en el desempeño laboral de los asesores de negocios de Mibanco agencia Chimbote Matriz, 2020".  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64927>
- Rahman, Mizanur (2023), Sample Size Determination for Survey Research and Non-Probability Sampling Techniques: A Review and Set of Recommendations.  
[https://www.researchgate.net/publication/368287070\\_Sample\\_Size\\_Determination\\_for\\_Survey\\_Research\\_and\\_Non-Probability\\_Sampling\\_Techniques\\_A\\_Review\\_and\\_Set\\_of\\_Recommendations](https://www.researchgate.net/publication/368287070_Sample_Size_Determination_for_Survey_Research_and_Non-Probability_Sampling_Techniques_A_Review_and_Set_of_Recommendations)

- Robbins Stephen P, Judge Timothy A. (2017), *Essentials of Organizational Behavior*. [https://toc.library.ethz.ch/objects/pdf03/e01\\_978-1-292-09007-8\\_01.pdf](https://toc.library.ethz.ch/objects/pdf03/e01_978-1-292-09007-8_01.pdf)
- Romero Periche, Mariangela del Carmen (2022), "Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021". <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2674/TESIS%20-%20ROMERO%20PERICHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Sucasaire Pilco, Jorge (2022), "Orientaciones para la Selección y el Cálculo del Tamaño de la Muestra en Investigación". [http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones\\_para\\_seleccion\\_y\\_calculo\\_del\\_tama%C3%B1o\\_de\\_muestra\\_de\\_investigacion.pdf](http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones_para_seleccion_y_calculo_del_tama%C3%B1o_de_muestra_de_investigacion.pdf)
- Torres Castañeda, Angie Guliana Sugelyli (2021), *Coaching empresarial y el compromiso organizacional del Banco Interamericano de Finanzas – Zona Norte*, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61533?show=full>
- Useche, María Cristina(2020), "El Coaching desde una perspectiva Epistemológica" <https://www.revistacienciasociales.ucr.ac.cr/images/revistas/RCS105/08Useche.pdf>
- Van Iersel, T., Courville, J., van Doorne, C., Koster, R. A., y Fawcett, C. (2022). The Patient Motivation Pyramid and patient-centricity in early clinical development. *Current Reviews in Clinical and Experimental Pharmacology*, 17(1), 8–17. <https://doi.org/10.2174/1574884716666210427115820>
- Velarde Barrionuevo, Narda Victoria (2021), "El Coaching as a strategic tool for public management in the Cusco region". <http://Downloads/705-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2437-1-10-20210925.pdf>
- Vento Meléndez, Cinthya Fiorela (2019), "Efectividad del Coaching". Pag. 16. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/643693/Vento\\_MC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/643693/Vento_MC.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

## **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Anexo 3: Fichas de Instrumentos de recolección de datos

Anexo 4: Confiabilidad – Alfa de Cronbach (Prueba piloto)

Anexo N° 5 Formato de Consentimiento informado

Anexo 6: Base de datos para la confiabilidad

Anexo 7: Confiabilidad – Alfa de Cronbach (Muestra = 80 trabajadores)

Anexo 8: Resultados de JAMOVI para la confiabilidad

Anexo 9: Prueba de normalidad de las variables

Anexo 10: Niveles y rangos de la correlación

Anexo 11: Carta de presentación

Anexo 12: Documento de aceptación

Anexo 13: Formato de Comité de ética

Anexo 14: Pantallazo de Turnitin



## Anexo 1: Matriz de Consistencia

**Título: El coaching y la gestión administrativa de los funcionarios públicos de un Gobierno local de Cusco, 2023**

**Autor (a): Harald Hernán Recharte Matamoros**

			Variables e indicadores				
<p><b>Problema</b> <b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre el nivel de coaching y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre el nivel de desarrollo de competencias y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre el nivel de motivación y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre el nivel de la toma de decisiones y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco?</p>	<p><b>Objetivos</b> <b>Objetivo general:</b> Determinar si existe relación entre el nivel de coaching y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar si existe relación entre el nivel del desarrollo de competencias y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar si existe relación entre el nivel de motivación y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar si existe relación entre el nivel de toma de decisiones y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.</p>	<p><b>Hipótesis</b> <b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el nivel de coaching y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre el nivel de desarrollo de competencias y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación significativa entre el nivel de motivación y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre el nivel de la toma de decisiones y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.</p>	<b>Variable 1: COACHING</b>				
			<b>(Variable Independiente)</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			1. Desarrollo de competencias.	Aprendizaje	1,2,3,4,5	Escala Ordinal: Likert 1. No es cierto 2. Algo Cierto 3. Indeciso 4. Parcialmente cierto 5. Totalmente cierto	- Alto - Moderado -Bajo
			2. Motivación.	Impacto	6,7,8,9,10		
			3. Toma de Decisiones	Impacto	10,11,12, 13, 14,15		
			<b>Variable 2: GESTION ADMINISTRATIVA</b>				
			<b>(Variable Dependiente)</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			1. Cumplimiento de metas.	Metas cumplidas.	1,2,3,4,5,6,7	Escala Ordinal: Likert 1. No es cierto 2. Algo Cierto 3. Indeciso 4. Parcialmente cierto 5. Totalmente cierto	- Alto - Moderado -Bajo
2. Resultados	Objetivos cumplidos	8, 9,10, 11,12, 13, 14, 15					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de investigación: Descriptivo</li> <li>- Diseño de investigación: es de tipo correlacional o ex-post facto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Población: 100 trabajadores.</li> <li>- Muestra: 80 trabajadores (40 varones, 40 mujeres)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnicas: Encuestas</li> <li>- Instrumentos: Cuestionario Ficha de Validación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escala de Alpha de Cronbach.</li> </ul>

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: El coaching y la gestión administrativa de los funcionarios públicos de un gobierno local de Cusco, 2023

### Anexo 2: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: El coaching y la gestión administrativa de los funcionarios públicos de un gobierno local de Cusco, 2023

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: COACHING (Variable Independiente)	Es un proceso para superar las limitaciones y tomar conciencia de nuestras acciones, valores, creencias, hábitos, juicios e historias, con el objetivo de fomentar una transformación en nuestras existencias, ya sea en el ámbito personal o en el ámbito laboral Vento (2019).	Según Amelia López: Es una herramienta de gestión para las empresas y una técnica de desarrollo personal, motivación, de competencias y de bondades.	- Desarrollo de competencias	- Aprendizaje	Escala ordinal
			- Motivación.	- Impacto	Likert
			- Toma de Decisiones	- Impacto	1. No es cierto 2. Algo Cierto 3. Indeciso 4. Parcialmente cierto 5. Totalmente cierto
Variable 2: GESTION ADMINISTRATIVA (Variable Dependiente)	Proceso consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos. (Mendoza & Moreira 2021)	Es una herramienta de gestión para las empresas y una técnica de desarrollo personal, motivación, de competencias y de bondades.	- Cumplimiento de metas	- Metas cumplidas	Escala ordinal
			- Resultados	- Objetivos cumplidos	Likert
					1. No es cierto 2. Algo Cierto 3. Indeciso 4. Parcialmente cierto 5. Totalmente cierto

Fuente: Elaboración Propia.

## Anexo 3: Fichas de Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario para evaluar uso del coaching

#### ENCUESTA N° 01 DE COACHING

Estimado trabajador(a), el presente cuestionario tiene como propósito identificar cómo el Coaching puede influir en la gestión administrativa de su Institución.

**ÁREA DONDE LABORA:** .....

**Instrucciones:** Usando una escala del 1 al 5, marque con una "X" el número que mejor representa su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones".

N°	AFIRMACIONES	No es cierto (1)	Algo cierto (2)	Indeciso (3)	Parcialmente cierto (4)	Totalmente cierto (5)
<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>						
1	¿Crees que tu entidad te brinda apoyo en cuanto a tu crecimiento y desarrollo personal en los aspectos de salud física, la salud mental, desarrollo espiritual, desarrollo laboral y las relaciones personales?					
2	¿Cree usted que actualmente el compromiso con su entidad es una consideración importante en su perfil profesional?					
3	¿Cree usted que, en su perfil profesional, el liderazgo juega un papel crucial en el logro de sus objetivos institucionales?					
4	¿Considera que actualmente trabajar en equipo es una valiosa herramienta de gestión en tu perfil profesional?					
5	¿Cree que se requiere habilidad en la gestión de las relaciones actuales y futuras con los usuarios para lograr objetivos satisfactorios para la entidad a largo y medio plazo?					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
6	¿El entorno laboral donde te desenvuelves te brinda la posibilidad de alcanzar el éxito en diferentes aspectos de tu vida?					
7	¿Puedes decir si las personas cercanas a ti están interesadas en tus actividades y cómo te sientes?					
8	¿Tienes una comprensión clara de las metas que deseas lograr en tu trabajo?					
9	¿Posees la autoridad requerida para desempeñar tus funciones de la manera más efectiva posible?					
10	¿Consideras que tu esfuerzo es bien recompensado a través del logro de las metas que te has propuesto?					
<b>TOMA DE DECISIONES</b>						
11	¿Asume usted responsabilidades frente a una situación de urgencia y busca maneras creativas de solucionarla?					
12	¿Diría usted que duda en tomar decisiones porque le falta conocimiento?					
13	¿Opina usted que la falta de la implementación del coaching como apoyo afecta su capacidad para tomar decisiones?					
14	¿Existe una cultura de fomento y desarrollo del trabajo en equipo en el lugar de trabajo?					
15	¿Puede el Coaching ser una herramienta de gestión de cambios que le ayude a identificar sus necesidades reales, descubrir y mejorar su talento para el beneficio de su institución?					

## ENCUESTA N° 02 DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	AFIRMACIONES	No es cierto (1)	Algo cierto (2)	Indeciso (3)	Parcial mente cierto (4)	Total mente cierto (5)
1	¿Cree usted que su entidad posee información necesaria para desempeñar sus actividades y/o tareas adecuadamente?					
2	¿Considera que la planificación de la entidad está en línea con los resultados esperados?					
3	¿Cree que la entidad tiene la capacidad administrativa necesaria para alcanzar los objetivos previstos?					
4	¿Cree que los proyectos implementados por la entidad benefician efectivamente a las personas que viven en el distrito?					
5	¿Considera que la entidad cuenta con los recursos humanos, financieros y económicos adecuados?					
6	¿Se realiza a cabo el control y seguimiento de las labores realizadas por las áreas operativas en la gestión administrativa?					
7	¿Cree usted aceptable la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos por la entidad?					
8	¿Cree usted que en la entidad existe transparencia en el uso de los recursos públicos?					
9	¿Termina usted en el plazo previsto las tareas y/o actividades que le asigna su superior?					
10	¿Considera que el personal responsable de cada área posee la experiencia y el profesionalismo necesarios para sus respectivos cargos?					
11	¿Cree usted tener la autoridad y la responsabilidad de tomar decisiones oportunas basadas en las reglas y procedimientos en la entidad?					
12	¿Cree que existe una alta tasa de rotación del personal ejecutivo y de mandos intermedios en su entidad?					
13	¿Usted es empático para apoyar en cualquier área dentro de su entidad donde labora?					
14	¿Cree usted que existe un buen nivel de comunicación entre los diferentes órganos?					
15	¿Las actividades que realiza tu entidad cumple con los estándares de calidad que demandan los ciudadanos?					

## Anexo 4: Validación por juicios de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del tema de investigación **El coaching y la gestión administrativa en los funcionarios públicos de un Gobierno local de Cusco, 2023**. 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

<b>Nombre del juez:</b>	RAUL APAZA MENESES
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Docente en la Universidad San Antonio Abad del Cusco</li><li>• Docente en la Universidad Alas Peruanas</li><li>• Docente en la Universidad Tecnológica de los Andes</li><li>• Docente en la Universidad Continental</li></ul>
<b>Institución donde labora:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Docente en la Universidad San Antonio Abad del Cusco</li><li>• Universidad Tecnológica de los Andes</li><li>• Universidad Continental</li></ul>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre El coaching
Autor:	HARALD HERNAN RECHARTE MATAMOROS
Procedencia:	Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión Publica
Significación:	

#### 4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
COACHING	Desarrollo de competencias	Es el plan de desarrollo de los funcionarios que poseen un grado superior en cuanto a las competencias de su puesto y que por la naturaleza de su trabajo se requiere desarrollarlos en temas específicos para que puedan potenciarlos en el quehacer de la Institución.
COACHING	Motivación	Es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.
COACHING	Toma de Decisiones	Es un proceso o actividad de procesamiento de la información necesaria, que permite llegar a un fin satisfactorio, también se debe entender como un proceso continuo de carácter cognitivo, emocional y social.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Harald Hernán Recharte Matamoros en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

### Variable 1: COACHING

- **Primera dimensión: Desarrollo de competencias.**

- Objetivos de la Dimensión:

Determinar si existe relación entre el nivel del desarrollo de competencias y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend.
Aprendizaje	¿Crees que tu entidad te brinda apoyo en cuanto a tu crecimiento y desarrollo personal en los aspectos de salud física, la salud mental, desarrollo espiritual, desarrollo laboral y las relaciones personales?	4	4	4	
	¿Cree usted que actualmente el compromiso con su entidad es una consideración importante en su perfil profesional?	4	4	4	
	¿Cree usted que, en su perfil profesional, el liderazgo juega un papel crucial en el logro de sus objetivos institucionales?	4	4	4	
	¿Considera que actualmente trabajar en equipo es una valiosa herramienta de gestión en tu perfil profesional?	4	4	4	
	¿Cree que se requiere habilidad en la gestión de las relaciones actuales y futuras con los usuarios para lograr objetivos satisfactorios para la entidad a largo y medio plazo?	4	4	4	



- **Segunda dimensión: Motivación.**

- Objetivos de la Dimensión:

Determinar si existe relación entre el nivel de motivación y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend.
Impacto	¿El entorno laboral donde te desenvuelves te brinda la posibilidad de alcanzar el éxito en diferentes aspectos de tu vida?	4	4	4	
	¿Puedes decir si las personas cercanas a ti están interesadas en tus actividades y cómo te sientes?	4	4	4	
	¿Tienes una comprensión clara de las metas que deseas lograr en tu trabajo?	4	4	4	
	¿Posees la autoridad requerida para desempeñar tus funciones de la manera más efectiva posible?	4	4	3	
	¿Consideras que tu esfuerzo es bien recompensado a través del logro de las metas que te has propuesto?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Toma de Decisiones**

- Objetivos de la Dimensión:

Determinar si existe relación entre el nivel de toma de decisiones y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend.
Impacto	¿Asume usted responsabilidades frente a una situación de urgencia y busca maneras creativas de solucionarla?	4	4	4	
	¿Diría usted que duda en tomar decisiones porque le falta conocimiento?	4	4	4	
	¿Opina usted que la falta de la implementación del coaching como apoyo afecta su capacidad para tomar decisiones?	4	4	4	

	¿Existe una cultura de fomento y desarrollo del trabajo en equipo en el lugar de trabajo?	3	4	4	
	¿Puede el Coaching ser una herramienta de gestión de cambios que le ayude a identificar sus necesidades reales, descubrir y mejorar su talento para el beneficio de su institución?	4	4	4	




Dr RAUL APAZA MENESES  
INGENIERO CIVIL  
Reg. CIP N° 79713

---

Firma del evaluador  
DNI N° 23865073

## Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del tema de investigación **El coaching y la gestión administrativa en los funcionarios públicos de un Gobierno local de Cusco, 2023**. 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

<b>Nombre del juez:</b>	RAUL APAZA MENESES
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Docente en la Universidad San Antonio Abad del Cusco</li><li>• Docente en la Universidad Alas Peruanas</li><li>• Docente en la Universidad Tecnológica de los Andes</li><li>• Docente en la Universidad Continental</li></ul>
<b>Institución donde labora:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Docente en la Universidad San Antonio Abad del Cusco</li><li>• Universidad Tecnológica de los Andes</li><li>• Universidad Continental</li></ul>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre Gestión Administrativa
Autor:	HARALD HERNAN RECHARTE MATAMOROS
Procedencia:	Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión Publica
Significación:	

#### 4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	Cumplimiento de metas	Viene a ser la evaluación y medida en que se cumplieron las metas programadas durante un período determinado
Gestión Administrativa	Resultados	Modelo que propone la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Harald Hernán Recharte Matamoros en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

### Variable 2: GESTION ADMINISTRATIVA

- **Primera dimensión: Cumplimiento de metas.**

- Objetivos de la Dimensión:

Medir el cumplimiento de metas de la gestión administrativa de un gobierno local en cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend
Metas cumplidas	¿Cree usted que su entidad posee información necesaria para desempeñar sus actividades y/o tareas adecuadamente?	4	4	4	
	¿Considera que la planificación de la entidad está en línea con los resultados esperados?	4	4	4	
	¿Cree que la entidad tiene la capacidad administrativa necesaria para alcanzar los objetivos previstos?	4	4	4	
	¿Cree que los proyectos implementados por la entidad benefician efectivamente a las personas que viven en el distrito?	4	4	4	
	¿Considera que la entidad cuenta con los recursos humanos, financieros y económicos adecuados?	4	4	4	
	¿Se realiza a cabo el control y seguimiento de las labores realizadas por las áreas operativas en la gestión administrativa?	4	4	4	
	¿Cree usted aceptable la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos por la entidad?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Resultados**

- Objetivos de la Dimensión:

Determinar el correcto uso del presupuesto público para generar impactos positivos en la vida de la ciudadanía por medio del buen servicio del funcionario público.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend.
Resultados	¿Cree usted que en la entidad existe transparencia en el uso de los recursos públicos?	4	4	4	
	¿Termina usted en el plazo previsto las tareas y/o actividades que le asigna su superior?	4	3	4	
	¿Considera que el personal responsable de cada área posee la experiencia y el profesionalismo necesarios para sus respectivos cargos?	4	4	4	
	¿Cree usted tener la autoridad y la responsabilidad de tomar decisiones oportunas basadas en las reglas y procedimientos en la entidad?	4	4	4	
	¿Cree que existe una alta tasa de rotación del personal ejecutivo y de mandos intermedios en su entidad?	4	4	4	
	¿Usted es empático para apoyar en cualquier área dentro de su entidad donde labora?	4	4	4	
	¿Cree usted que existe un buen nivel de comunicación entre los diferentes órganos?	4	4	4	
	¿Las actividades que realiza tu entidad cumple con los estándares de calidad que demandan los ciudadanos?	4	4	4	




**Dr RAUL APAZA MENESES**  
 INGENIERO CIVIL  
 Reg. CIP N° 79713

---

Firma del evaluador  
DNI N° 23865073

## Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del tema de investigación **El coaching y la gestión administrativa en los funcionarios públicos de un Gobierno local de Cusco, 2023**. 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

<b>Nombre del juez:</b>	AMBROCIO MAMANI CUTIPA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sub Gerencia de Obras</li> <li>• Docente en la Universidad Alas Peruanas</li> <li>• Docente en la Universidad Tecnológica de los Andes</li> <li>• Docente en la Universidad Continental</li> </ul>
<b>Institución donde labora:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad Tecnológica de los Andes</li> <li>• Universidad Continental</li> </ul>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre El coaching
Autor:	HARALD HERNAN RECHARTE MATAMOROS
Procedencia:	Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión Publica
Significación:	

#### 4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
COACHING	Desarrollo de competencias	Es el plan de desarrollo de los funcionarios que poseen un grado superior en cuanto a las competencias de su puesto y que por la naturaleza de su trabajo se requiere desarrollarlos en temas específicos para que puedan potenciarlos en el quehacer de la Institución.
COACHING	Motivación	Es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.
COACHING	Toma de Decisiones	Es un proceso o actividad de procesamiento de la información necesaria, que permite llegar a un fin satisfactorio, también se debe entender como un proceso continuo de carácter cognitivo, emocional y social.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Harald Hernán Recharte Matamoros en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

### Variable 1: COACHING

- **Primera dimensión: Desarrollo de competencias.**

- Objetivos de la Dimensión:

Determinar si existe relación entre el nivel del desarrollo de competencias y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend.
Aprendizaje	¿Crees que tu entidad te brinda apoyo en cuanto a tu crecimiento y desarrollo personal en los aspectos de salud física, la salud mental, desarrollo espiritual, desarrollo laboral y las relaciones personales?	4	4	4	
	¿Cree usted que actualmente el compromiso con su entidad es una consideración importante en su perfil profesional?	4	4	4	
	¿Cree usted que, en su perfil profesional, el liderazgo juega un papel crucial en el logro de sus objetivos institucionales?	4	4	4	
	¿Considera que actualmente trabajar en equipo es una valiosa herramienta de gestión en tu perfil profesional?	4	4	4	
	¿Cree que se requiere habilidad en la gestión de las relaciones actuales y futuras con los usuarios para lograr objetivos satisfactorios para la entidad a largo y medio plazo?	3	4	4	

- **Segunda dimensión: Motivación.**

- Objetivos de la Dimensión:

Determinar si existe relación entre el nivel de motivación y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend.
Impacto	¿El entorno laboral donde te desenvuelves te brinda la posibilidad de alcanzar el éxito en diferentes aspectos de tu vida?	4	4	4	
	¿Puedes decir si las personas cercanas a ti están interesadas en tus actividades y cómo te sientes?	4	4	4	
	¿Tienes una comprensión clara de las metas que deseas lograr en tu trabajo?	4	4	4	
	¿Posees la autoridad requerida para desempeñar tus funciones de la manera más efectiva posible?	4	4	4	
	¿Consideras que tu esfuerzo es bien recompensado a través del logro de las metas que te has propuesto?	4	4	4	

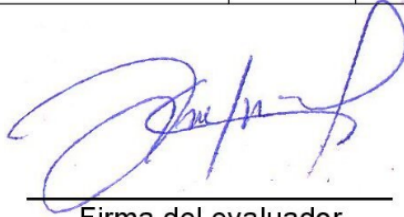
- **Tercera dimensión: Toma de Decisiones**

- Objetivos de la Dimensión:

Determinar si existe relación entre el nivel de toma de decisiones y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend.
Impacto	¿Asume usted responsabilidades frente a una situación de urgencia y busca maneras creativas de solucionarla?	4	4	4	
	¿Diría usted que duda en tomar decisiones porque le falta conocimiento?	4	4	4	
	¿Opina usted que la falta de la implementación del coaching como apoyo afecta su capacidad para tomar decisiones?	4	4	4	

¿Existe una cultura de fomento y desarrollo del trabajo en equipo en el lugar de trabajo?	4	4	4		
¿Puede el Coaching ser una herramienta de gestión de cambios que le ayude a identificar sus necesidades reales, descubrir y mejorar su talento para el beneficio de su institución?	3	4	4		



Firma del evaluador  
DNI N° 23894927

## Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del tema de investigación **El coaching y la gestión administrativa en los funcionarios públicos de un Gobierno local de Cusco, 2023**. 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

<b>Nombre del juez:</b>	AMBROCIO MAMANI CUTIPA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sub Gerencia de Obras</li><li>• Docente en la Universidad Alas Peruanas</li><li>• Docente en la Universidad Tecnológica de los Andes</li><li>• Docente en la Universidad Continental</li></ul>
<b>Institución donde labora:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Universidad Tecnológica de los Andes</li><li>• Universidad Continental</li></ul>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre Gestión Administrativa
Autor:	HARALD HERNAN RECHARTE MATAMOROS
Procedencia:	Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión Publica
Significación:	

#### 4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	Cumplimiento de metas	Viene a ser la evaluación y medida en que se cumplieron las metas programadas durante un período determinado
Gestión Administrativa	Resultados	Modelo que propone la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Harald Hernán Recharte Matamoros en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

### Variable 2: GESTION ADMINISTRATIVA

- **Primera dimensión: Cumplimiento de metas.**

- Objetivos de la Dimensión:

Medir el cumplimiento de metas de la gestión administrativa de un gobierno local en cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend
Metas cumplidas	¿Cree usted que su entidad posee información necesaria para desempeñar sus actividades y/o tareas adecuadamente?	4	4	4	
	¿Considera que la planificación de la entidad está en línea con los resultados esperados?	4	3	4	
	¿Cree que la entidad tiene la capacidad administrativa necesaria para alcanzar los objetivos previstos?	4	4	4	
	¿Cree que los proyectos implementados por la entidad benefician efectivamente a las personas que viven en el distrito?	4	4	4	
	¿Considera que la entidad cuenta con los recursos humanos, financieros y económicos adecuados?	4	4	4	
	¿Se realiza a cabo el control y seguimiento de las labores realizadas por las áreas operativas en la gestión administrativa?	4	4	4	
	¿Cree usted aceptable la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos por la entidad?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Resultados**

- Objetivos de la Dimensión:

Determinar el correcto uso del presupuesto público para generar impactos positivos en la vida de la ciudadanía por medio del buen servicio del funcionario público.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend.
Resultados	¿Cree usted que en la entidad existe transparencia en el uso de los recursos públicos?	4	4	4	
	¿Termina usted en el plazo previsto las tareas y/o actividades que le asigna su superior?	4	4	4	
	¿Considera que el personal responsable de cada área posee la experiencia y el profesionalismo necesarios para sus respectivos cargos?	3	4	4	
	¿Cree usted tener la autoridad y la responsabilidad de tomar decisiones oportunas basadas en las reglas y procedimientos en la entidad?	4	4	4	
	¿Cree que existe una alta tasa de rotación del personal ejecutivo y de mandos intermedios en su entidad?	4	4	4	
	¿Usted es empático para apoyar en cualquier área dentro de su entidad donde labora?	4	4	4	
	¿Cree usted que existe un buen nivel de comunicación entre los diferentes órganos?	4	4	4	
	¿Las actividades que realiza tu entidad cumple con los estándares de calidad que demandan los ciudadanos?	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI N° 23894927

## Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del tema de investigación **El coaching y la gestión administrativa en los funcionarios públicos de un Gobierno local de Cusco, 2023**. 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

<b>Nombre del juez:</b>	ISABEL LOPEZ HUARANCA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social (X) Educativa (X)      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	- Docente Universitaria. - Sub Gerencia de Inclusión Social
<b>Institución donde labora:</b>	- Oficina de Supervisión del Gobierno Regional del Cusco.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre El coaching
Autor:	HARALD HERNAN RECHARTE MATAMOROS
Procedencia:	Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión Publica
Significación:	



#### 4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
COACHING	Desarrollo de competencias	Es el plan de desarrollo de los funcionarios que poseen un grado superior en cuanto a las competencias de su puesto y que por la naturaleza de su trabajo se requiere desarrollarlos en temas específicos para que puedan potenciarlos en el quehacer de la Institución.
COACHING	Motivación	Es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual.
COACHING	Toma de Decisiones	Es un proceso o actividad de procesamiento de la información necesaria, que permite llegar a un fin satisfactorio, también se debe entender como un proceso continuo de carácter cognitivo, emocional y social.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Harald Hernán Recharte Matamoros en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

### Variable 1: COACHING

- **Primera dimensión: Desarrollo de competencias.**

- Objetivos de la Dimensión:

Determinar si existe relación entre el nivel del desarrollo de competencias y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend.
Aprendizaje	¿Crees que tu entidad te brinda apoyo en cuanto a tu crecimiento y desarrollo personal en los aspectos de salud física, la salud mental, desarrollo espiritual, desarrollo laboral y las relaciones personales?	4	4	4	
	¿Cree usted que actualmente el compromiso con su entidad es una consideración importante en su perfil profesional?	4	4	4	
	¿Cree usted que, en su perfil profesional, el liderazgo juega un papel crucial en el logro de sus objetivos institucionales?	4	3	4	
	¿Considera que actualmente trabajar en equipo es una valiosa herramienta de gestión en tu perfil profesional?	4	4	4	
	¿Cree que se requiere habilidad en la gestión de las relaciones actuales y futuras con los usuarios para lograr objetivos satisfactorios para la entidad a largo y medio plazo?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Motivación.**

- Objetivos de la Dimensión:

Determinar si existe relación entre el nivel de motivación y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend.
Impacto	¿El entorno laboral donde te desenvuelves te brinda la posibilidad de alcanzar el éxito en diferentes aspectos de tu vida?	4	4	4	
	¿Puedes decir si las personas cercanas a ti están interesadas en tus actividades y cómo te sientes?	4	4	4	
	¿Tienes una comprensión clara de las metas que deseas lograr en tu trabajo?	4	4	4	
	¿Posees la autoridad requerida para desempeñar tus funciones de la manera más efectiva posible?	4	4	4	
	¿Consideras que tu esfuerzo es bien recompensado a través del logro de las metas que te has propuesto?	4	4	3	

- **Tercera dimensión: Toma de Decisiones**

- Objetivos de la Dimensión:

Determinar si existe relación entre el nivel de toma de decisiones y el nivel de gestión administrativa, en los funcionarios públicos en una entidad de gobierno local de Cusco

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend.
Impacto	¿Asume usted responsabilidades frente a una situación de urgencia y busca maneras creativas de solucionarla?	4	4	4	
	¿Diría usted que duda en tomar decisiones porque le falta conocimiento?	4	4	4	
	¿Opina usted que la falta de la implementación del coaching como apoyo afecta su capacidad para tomar decisiones?	4	4	4	

¿Existe una cultura de fomento y desarrollo del trabajo en equipo en el lugar de trabajo?	4	4	4	
¿Puede el Coaching ser una herramienta de gestión de cambios que le ayude a identificar sus necesidades reales, descubrir y mejorar su talento para el beneficio de su institución?	4	4	4	



---

Firma del evaluador  
DNI N° 23986772

## Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento del tema de investigación **El coaching y la gestión administrativa en los funcionarios públicos de un Gobierno local de Cusco, 2023**. 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

<b>Nombre del juez:</b>	ISABEL LOPEZ HUARANCA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social (X) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	- Docente Universitaria. - Sub Gerencia de Inclusión Social
<b>Institución donde labora:</b>	- Oficina de Supervisión del Gobierno Regional del Cusco.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la prueba:	Cuestionario sobre Gestión Administrativa
Autor:	HARALD HERNAN RECHARTE MATAMOROS
Procedencia:	Perú
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión Publica
Significación:	

#### 4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	Cumplimiento de metas	Viene a ser la evaluación y medida en que se cumplieron las metas programadas durante un período determinado
Gestión Administrativa	Resultados	Modelo que propone la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Harald Hernán Recharte Matamoros en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

### Variable 2: GESTION ADMINISTRATIVA

- **Primera dimensión: Cumplimiento de metas.**

- Objetivos de la Dimensión:

Medir el cumplimiento de metas de la gestión administrativa de un gobierno local en cusco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend
Metas cumplidas	¿Cree usted que su entidad posee información necesaria para desempeñar sus actividades y/o tareas adecuadamente?	4	4	4	
	¿Considera que la planificación de la entidad está en línea con los resultados esperados?	4	4	4	
	¿Cree que la entidad tiene la capacidad administrativa necesaria para alcanzar los objetivos previstos?	4	4	4	
	¿Cree que los proyectos implementados por la entidad benefician efectivamente a las personas que viven en el distrito?	4	4	4	
	¿Considera que la entidad cuenta con los recursos humanos, financieros y económicos adecuados?	4	4	3	
	¿Se realiza a cabo el control y seguimiento de las labores realizadas por las áreas operativas en la gestión administrativa?	4	4	4	
	¿Cree usted aceptable la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos por la entidad?	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Resultados**

○ Objetivos de la Dimensión:

Determinar el correcto uso del presupuesto público para generar impactos positivos en la vida de la ciudadanía por medio del buen servicio del funcionario público.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs/ Recomend.
Resultados	¿Cree usted que en la entidad existe transparencia en el uso de los recursos públicos?	4	4	4	
	¿Termina usted en el plazo previsto las tareas y/o actividades que le asigna su superior?	4	4	4	
	¿Considera que el personal responsable de cada área posee la experiencia y el profesionalismo necesarios para sus respectivos cargos?	4	4	4	
	¿Cree usted tener la autoridad y la responsabilidad de tomar decisiones oportunas basadas en las reglas y procedimientos en la entidad?	4	4	4	
	¿Cree que existe una alta tasa de rotación del personal ejecutivo y de mandos intermedios en su entidad?	3	4	4	
	¿Usted es empático para apoyar en cualquier área dentro de su entidad donde labora?	4	4	4	
	¿Cree usted que existe un buen nivel de comunicación entre los diferentes órganos?	4	4	4	
	¿Las actividades que realiza tu entidad cumple con los estándares de calidad que demandan los ciudadanos?	4	4	4	




---

Firma del evaluador  
DNI N° 23986772



## Anexo 4: Confiabilidad – Alfa de Cronbach (Prueba piloto)

VARIABLE 1: COACHING																
	DESARROLLO DE COMPETENCIAS					MOTIVACION					TOMA DE DECISIONES					SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
E1	2	3	4	5	4	3	2	3	5	3	5	3	2	2	4	50
E2	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	2	4	51
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	67
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	69
E5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	65
E6	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	2	1	2	4	51
E7	2	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	2	2	2	4	54
E8	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	61
E9	3	5	4	5	4	2	3	5	5	4	5	1	2	3	5	56
E10	1	5	1	1	5	2	4	4	2	5	1	2	1	1	5	40
E11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	70
E12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	69
E13	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	71
E14	4	4	5	5	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	58
E15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	66
E16	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	2	3	4	62
E17	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	43
E18	2	5	5	5	5	4	3	5	3	2	4	2	4	3	4	56
E19	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	65
E20	2	4	4	5	3	2	3	4	5	4	2	1	1	2	2	44
<b>VARIANZA</b>	<b>1.51</b>	<b>0.45</b>	<b>0.85</b>	<b>0.79</b>	<b>0.34</b>	<b>0.95</b>	<b>1.01</b>	<b>0.45</b>	<b>0.73</b>	<b>0.89</b>	<b>1.69</b>	<b>1.75</b>	<b>1.35</b>	<b>1.69</b>	<b>0.81</b>	
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	15.2															
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS</b>	87.5															

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_r^2}{S^2} \right]$$

$\alpha$ :	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	=	0.88
$K$ :	Numero de items del instrumento	=	15
$\sum S_r^2$ :	Sumatoria de las variables de los items	=	15.245
$S^2$ :	Varianza total del instrumento	=	87.54

### Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	SUMA
E1	3	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	3	4	2	2	47
E2	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	5	3	3	5	53
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	71
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	71
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
E6	3	3	3	4	2	4	4	4	5	4	5	1	5	4	4	55
E7	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	1	5	4	4	58
E8	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	55
E9	1	5	4	3	1	2	4	5	1	4	2	1	3	2	4	42
E10	2	4	1	4	1	4	4	5	4	1	4	1	5	1	2	43
E11	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	68
E12	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	68
E13	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	68
E14	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	56
E15	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	63
E16	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	66
E17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	61
E18	3	5	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	5	4	2	50
E19	2	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4	62
E20	2	3	2	4	3	3	4	4	5	2	5	2	5	3	4	51
VARIANZA	1.05	0.69	1.51	0.46	1.74	0.56	0.39	0.76	0.83	1.53	0.73	2.11	0.45	1.19	0.79	
SUMATORIA DE VARIANZAS	15															
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	76															

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_y^2} \right]$$

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario = 0.86  
 K: Numero de items del instrumento = 15  
 $\sum S_i^2$ : Sumatoria de las variables de los items = 14.775  
 $S_y^2$ : Varianza total del instrumento = 75.740

### Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

## Anexo N° 5 Formato de Consentimiento informado

Se encuestó a los funcionarios públicos de un gobierno local Cusco y se solicitó en base al siguiente formato

### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: .....

.....

Investigador (a) (es): .....

.....

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional ..... o programa ....., de la Universidad César Vallejo del campus ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

.....

.....

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de ..... de la institución ..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años



## Variable Gestión Administrativa:

	VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
E1	3	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	3	4	2	2
E2	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	5	3	3	5
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E6	3	3	3	4	2	4	4	4	5	4	5	1	5	4	4
E7	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	1	5	4	4
E8	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4
E9	1	5	4	3	1	2	4	5	1	4	2	1	3	2	4
E10	2	4	1	4	1	4	4	5	4	1	4	1	5	1	2
E11	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E12	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
E13	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E14	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
E15	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4
E16	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
E17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
E18	3	5	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	5	4	2
E19	2	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4
E20	2	3	2	4	3	3	4	4	5	2	5	2	5	3	4
E21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E22	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	1	5	4	4
E23	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4
E24	2	2	2	4	2	2	2	3	5	3	5	2	5	3	3
E25	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
E26	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	1	5	2	3	3
E27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4
E28	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
E29	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
E30	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5
E31	2	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4
E32	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4
E33	2	5	3	4	4	2	3	5	3	2	5	3	2	5	3
E34	4	4	5	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5
E35	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
E36	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4
E37	4	3	2	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5	2	4
E38	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	4
E39	4	4	2	2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2
E40	4	4	2	4	2	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4

	VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
E41	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5
E42	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3
E43	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
E44	3	4	4	5	2	2	3	4	4	3	5	4	5	2	3
E45	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
E46	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3
E47	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
E48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
E49	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4
E50	1	2	4	3	1	3	4	5	1	2	2	1	3	2	4
E51	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4
E52	4	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E53	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	2	4	4	4
E54	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
E55	2	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4
E56	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E57	2	2	3	4	3	2	2	2	2	4	1	3	4	4	4
E58	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5
E59	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	5	4	4
E60	3	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	3	4	2	2
E61	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	5	3	3	5
E62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
E63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
E64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E65	3	3	3	4	2	4	4	4	5	4	5	1	5	4	4
E66	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	1	5	4	4
E67	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4
E68	1	5	4	3	1	2	4	5	1	4	2	1	3	2	4
E69	2	4	1	4	1	4	4	5	4	1	4	1	5	1	2
E70	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E71	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
E72	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
E73	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
E74	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4
E75	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
E76	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
E77	3	5	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	5	4	2
E78	2	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4
E79	2	3	2	4	3	3	4	4	5	2	5	2	5	3	4
E80	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4

**Anexo 7: Confiabilidad – Alfa de Cronbach (Muestra = 80 trabajadores)**

**Variable1: Coaching**

VARIABLE COACHING																
DESARROLLO DE COMPETENCIAS					MOTIVACION					TOMA DE DECISIONES						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	SUMA
E1	2	3	4	5	4	3	2	3	5	3	5	3	2	2	4	50
E2	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	2	4	51
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	67
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	69
E5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	65
E6	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	2	1	2	4	51
E7	2	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	2	2	2	4	54
E8	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	61
E9	3	5	4	5	4	2	3	5	5	4	5	1	2	3	5	56
E10	1	5	1	1	5	2	4	4	2	5	1	2	1	1	5	40
E11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	70
E12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	69
E13	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	71
E14	4	4	5	5	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	58
E15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	66
E16	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	2	3	4	62
E17	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	43
E18	2	5	5	5	5	4	3	5	3	2	4	2	4	3	4	56
E19	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	65
E20	2	4	4	5	3	2	3	4	5	4	2	1	1	2	2	44
E21	2	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	63
E22	2	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	66
E23	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	3	1	2	45
E24	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	1	3	4	57
E25	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	4	5	5	66
E26	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	2	1	2	2	2	49
E27	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	59
E28	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	69
E29	2	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	3	5	4	3	62
E30	2	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	1	4	4	5	62
E31	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	1	3	4	5	62
E32	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	63

VARIABLE COACHING																
DESARROLLO DE COMPETENCIAS					MOTIVACION					TOMA DE DECISIONES					SUMA	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
E33	1	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	1	3	4	4	59
E34	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	5	62
E35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	71
E36	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	64
E37	1	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	54
E38	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71
E39	2	5	4	2	5	3	2	2	4	4	2	2	4	3	3	47
E40	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	57
E41	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	61
E42	2	2	5	5	5	3	3	5	4	3	4	2	2	3	4	52
E43	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	64
E44	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	2	5	63
E45	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	64
E46	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	69
E47	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	2	4	51
E48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	71
E49	3	4	4	2	4	1	3	4	1	4	1	2	1	2	2	38
E50	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	61
E51	1	5	1	1	5	2	4	2	2	1	2	2	1	1	3	33
E52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	67
E53	4	4	5	5	5	2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	59
E54	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	66
E55	2	5	5	2	2	4	3	5	3	2	4	2	2	1	4	46
E56	2	4	1	5	3	2	3	2	3	4	1	1	1	3	3	38
E57	2	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	65
E58	2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	2	4	4	59
E59	3	4	4	5	4	4	3	2	5	4	2	1	2	2	2	47
E60	2	3	4	5	4	3	2	3	5	3	2	1	2	2	2	43
E61	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	2	2	4	49
E62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	73
E63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	72
E64	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	65
E65	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	1	2	1	2	4	48
E66	2	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	2	3	3	5	58

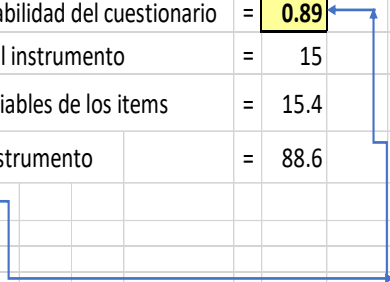
VARIABLE COACHING																
DESARROLLO DE COMPETENCIAS					MOTIVACION					TOMA DE DECISIONES					SUMA	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15		
E67	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	2	3	4	4	59
E68	3	5	4	5	4	2	3	5	5	4	2	1	2	3	3	51
E69	1	5	1	1	5	2	4	4	2	5	5	2	1	1	4	43
E70	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	69
E71	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	3	3	65
E72	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	70
E73	4	4	5	5	5	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	53
E74	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	66
E75	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	2	3	4	62
E76	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	52
E77	2	5	5	5	5	4	3	5	3	2	4	2	4	1	4	54
E78	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	2	5	61
E79	2	4	4	5	3	2	3	4	5	4	5	1	1	3	1	47
E80	1	3	4	4	4	1	3	4	4	3	5	3	4	2	4	49
VARIANZA	1.58	0.47	0.87	0.89	0.39	0.97	0.89	0.67	0.85	0.79	1.52	1.54	1.32	1.55	1.07	
SUMATORIA DE VARIANZAS	15.40															
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	88.58															

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

### Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

- $\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario = **0.89**
- K: Numero de items del instrumento = 15
- $\sum S_i^2$ : Sumatoria de las variables de los items = 15.4
- $S_T^2$ : Varianza total del instrumento = 88.6





## Variable 2: Gestión Administrativa

VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA																
CUMPLIMIENTO DE METAS								RESULTADOS								SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
E1	3	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	3	4	2	2	47
E2	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	5	3	3	5	53
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	71
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	71
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
E6	3	3	3	4	2	4	4	4	5	4	5	1	5	4	4	55
E7	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	1	5	4	4	58
E8	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	55
E9	1	5	4	3	1	2	4	5	1	4	2	1	3	2	4	42
E10	2	4	1	4	1	4	4	5	4	1	4	1	5	1	2	43
E11	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	68
E12	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	68
E13	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	68
E14	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	56
E15	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	63
E16	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	66
E17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	61
E18	3	5	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	5	4	2	50
E19	2	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4	62
E20	2	3	2	4	3	3	4	4	5	2	5	2	5	3	4	51
E21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
E22	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	1	5	4	4	58
E23	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	49
E24	2	2	2	4	2	2	2	3	5	3	5	2	5	3	3	45
E25	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	63
E26	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	1	5	2	3	3	40
E27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	61
E28	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	68
E29	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	53
E30	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	64

VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA																
CUMPLIMIENTO DE METAS								RESULTADOS								SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
E31	2	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	57
E32	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5	4	4	60
E33	2	5	3	4	4	2	3	5	3	2	5	3	2	5	3	51
E34	4	4	5	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	66
E35	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	68
E36	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	59
E37	4	3	2	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5	2	4	55
E38	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	4	66
E39	4	4	2	2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	37
E40	4	4	2	4	2	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	51
E41	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	63
E42	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	52
E43	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	54
E44	3	4	4	5	2	2	3	4	4	3	5	4	5	2	3	53
E45	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	64
E46	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	65
E47	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	69
E48	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	58
E49	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	60
E50	1	2	4	3	1	3	4	5	1	2	2	1	3	2	4	38
E51	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	67
E52	4	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	66
E53	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	2	4	4	4	62
E54	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	60
E55	2	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	61
E56	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
E57	2	2	3	4	3	2	2	2	2	4	1	3	4	4	4	42
E58	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	66
E59	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	5	4	4	59
E60	3	4	2	5	2	4	4	2	4	2	4	3	4	2	2	47
E61	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	3	5	3	3	5	53
E62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	71
E63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	71

VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA																
CUMPLIMIENTO DE METAS								RESULTADOS								SUMA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
E64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
E65	3	3	3	4	2	4	4	4	5	4	5	1	5	4	4	55
E66	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	1	5	4	4	58
E67	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	55
E68	1	5	4	3	1	2	4	5	1	4	2	1	3	2	4	42
E69	2	4	1	4	1	4	4	5	4	1	4	1	5	1	2	43
E70	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	68
E71	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	68
E72	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	68
E73	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	56
E74	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	63
E75	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	66
E76	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	61
E77	3	5	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	5	4	2	50
E78	2	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4	62
E79	2	3	2	4	3	3	4	4	5	2	5	2	5	3	4	51
E80	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	66
<b>VARIANZA</b>	<b>1.03</b>	<b>0.8</b>	<b>1.2</b>	<b>0.5</b>	<b>1.6</b>	<b>0.8</b>	<b>0.6</b>	<b>0.7</b>	<b>0.9</b>	<b>1.3</b>	<b>1</b>	<b>1.8</b>	<b>0.9</b>	<b>1</b>	<b>0.6</b>	

<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	<b>14.76</b>
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS</b>	<b>73.33</b>

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

### Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

$\alpha$ :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario =	<b>0.86</b>
K:	Numero de items del instrumento =	15
$\sum S_i^2$ :	Sumatoria de las variables de los items =	14.76
$S_T^2$ :	Varianza total del instrumento =	73.33

## Anexo 8: Resultados de JAMOVİ para la confiabilidad

Base de datos:

The screenshot shows the JAMOVI interface with a data table and a results panel. The data table has 23 rows and 7 columns (V1, V1D1, V1D2, V1D3, V2, V2D1, V2D2). The results panel displays descriptive statistics for V1, showing a total sample size (N) of 80.

Variable	V1	V1D1	V1D2	V1D3	V2	V2D1	V2D2
1	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado	Bajo
2	Moderado	Bajo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
3	Alto	Alto	Alto	Moderado	Alto	Alto	Alto
4	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
5	Alto	Alto	Moderado	Alto	Alto	Moderado	Moderado
6	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
7	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
8	Alto	Alto	Moderado	Alto	Moderado	Moderado	Moderado
9	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Bajo	Bajo	Bajo
10	Bajo	Bajo	Moderado	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
11	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
12	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
13	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
14	Moderado	Alto	Bajo	Alto	Moderado	Moderado	Alto
15	Alto	Alto	Moderado	Alto	Alto	Alto	Moderado
16	Alto	Alto	Alto	Moderado	Alto	Alto	Alto
17	Bajo	Moderado	Bajo	Bajo	Alto	Moderado	Alto
18	Moderado	Alto	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
19	Alto	Alto	Alto	Moderado	Alto	Alto	Moderado
20	Bajo	Moderado	Moderado	Bajo	Moderado	Bajo	Moderado
21	Alto	Alto	Moderado	Alto	Alto	Alto	Moderado
22	Alto	Alto	Moderado	Alto	Moderado	Moderado	Moderado
23	Baio	Moderado	Moderado	Baio	Moderado	Baio	Moderado

**Resultados Descriptivas**

Descriptivas	V1
N	80

**Frecuencias**

Frecuencias de V1

V1	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	10	12.5 %	12.5 %
Moderado	29	36.3 %	48.8 %
Alto	41	51.2 %	100.0 %

Tabla de Frecuencias:

The screenshot shows the JAMOVI interface with the 'Frecuencias' analysis results. The results panel displays frequency tables for variables V1D1, V1D2, and V1D3.

**Frecuencias**

Frecuencias de V1D1

V1D1	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	9	11.3 %	11.3 %
Moderado	26	32.5 %	43.8 %
Alto	45	56.3 %	100.0 %

Frecuencias de V1D2

V1D2	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	10	12.5 %	12.5 %
Moderado	38	47.5 %	60.0 %
Alto	32	40.0 %	100.0 %

Frecuencias de V1D3

V1D3	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Bajo	13	16.3 %	16.3 %
Moderado	31	38.8 %	55.0 %
Alto	36	45.0 %	100.0 %

## Anexo 9: Prueba de normalidad de las variables

**Prueba T en Una Muestra**

Variables Dependientes: V1, V2, V1D1, V1D2, V1D3

**Pruebas**

- t de Student
- Factor de Bayes (Valores a Priori: 0.707)
- Rangos de Wilcoxon

**Hipótesis**

Valor de prueba: 0

- ≠ Valor de Prueba
- > Valor de prueba
- < Valor de prueba

**Estadísticas Adicionales**

- Diferencia de medias
- Intervalo de confianza: 95 %
- Tamaño del efecto
- Intervalo de confianza: 95 %
- Descriptivas
- Gráficas descriptivas

**Comprobaciones de Supuestos**

- Prueba de Normalidad
- Gráfica Q-Q

**Valores perdidos**

- Excluir casos según el análisis

**Prueba T en Una Muestra**

Tests of Normality

		statistic	p
V1	Shapiro-Wilk	0.750	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.321	< .001
	Anderson-Darling	8.57	< .001
V2	Shapiro-Wilk	0.751	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.320	< .001
	Anderson-Darling	8.47	< .001
V1D1	Shapiro-Wilk	0.725	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.349	< .001
	Anderson-Darling	9.63	< .001
V1D2	Shapiro-Wilk	0.780	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.259	< .001
	Anderson-Darling	7.66	< .001
V1D3	Shapiro-Wilk	0.777	< .001
	Kolmogorov-Smirnov	0.285	< .001
	Anderson-Darling	7.42	< .001

Nota. Additional results provided by moretests

**Matriz de Correlaciones**

## Prueba de Correlación Rho Spearman:

**Matriz de Correlaciones**

Coefficientes de Correlación:

- Pearson
- Spearman
- Tau b de Kendall

Opciones Adicionales:

- Mostrar significación
- Marcar correlaciones significativas
- N
- Intervalos de confianza (Intervalo: 95 %)

Hipótesis:

- Correlacionada
- Correlación positiva
- Correlación negativa

Gráfica:

- Matriz de correlaciones
- Densidad para las variables
- Estadísticas

Matriz de Correlaciones

		V1	V2
V1	Rho de Spearman	—	—
	gl	—	—
	valor p	—	—
V2	Rho de Spearman	0.456	—
	gl	78	—
	valor p	< .001	—

Matriz de Correlaciones

		V1D1	V2
V1D1	Rho de Spearman	—	—
	gl	—	—
	valor p	—	—
V2	Rho de Spearman	0.351	—
	gl	78	—

## Anexo 10: Niveles y rangos de la correlación

### Niveles de correlación

Variables/Dimensiones	NIVELES DE CORRELACION		
	(1) BAJA	(2) MODERADA	(3) ALTA
Variable 1: Coaching	33 - 46	47 - 59	60 - 73
V1 D1: Desarrollo de competencias	13 - 16	17 - 21	22 - 25
V1 D2: Motivación	11 - 15	16 - 20	21 - 25
V1 D3: Toma de decisiones	7 - 12	13 - 18	19 - 24

Variables/Dimensiones	NIVELES DE CORRELACION		
	(1) BAJA	(2) MODERADA	(3) ALTA
Variable 2: Gestión administrativa	37 - 48	49 - 59	60 - 71
V2 D1: Cumplimiento de metas	15 - 21	22 - 28	29 - 35
V2 D2: Resultados	20 - 26	27 - 33	34 - 40

### Rangos de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.100	Correlación negativa debil
0.00	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva debil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000200002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000200002)

## Anexo 11: Carta de presentación



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 07 de junio del 2023

**Señor (a):**

Albert Arenas Yabar

**Gerente Municipal**

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA**

**Nº de Carta** : 158 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 07 de Junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **RECHARTE MATAMOROS, HARALD HERNAN**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"EL COACHING Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE UN GOBIERNO LOCAL DE CUSCO, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

**Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar**

Jefa de la Escuela de Posgrado

Campus Lima Ate

## Anexo 12: Documento de aceptación

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA  
GERENCIA MUNICIPAL  
RECIBIDO  
12 JUN 2023  
REG. N°: 1158 Folios: 03  
Lima, 07 de junio del 2023

Señor (a):  
Albert Arenas Yabar  
Gerente Municipal  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA

Nº de Carta : 158 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J  
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación  
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 07 de Junio del 2023

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA  
MESA DE PARTES  
RECIBIDO  
12 JUN 2023  
REG. N°: 913 Folios: 07  
Hora: 12:40 p.m. Firma: J

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:


- 1) Apellidos y nombres de estudiante: RECHARTE MATAMOROS, HARALD HERNAN
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : "EL COACHING Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE UN GOBIERNO LOCAL DE CUSCO, 2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA  
SECRETARÍA GENERAL  
PROVEIDO  
Reg. N°: 913  
Para: INFORME  OPINIÓN  ATENCIÓN   
Para: Gerencia Municipal  
Nº FOLIOS: 03  
FECHA: 12/06/23  
Firma

  
Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA - CUSCO  
UNIDAD DE PERSONAL  
RECIBIDO  
Fecha: 13/06/23 H: 10:50 am  
Firma:

AUTORIZADO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CCORCA  
GERENCIA MUNICIPAL  
PROVEIDO  
Reg. N°: 1158  
Para: 20.111  
ASUNTO: SU ATENCION  
FECHA: 13/06/23  
Firma:



## Anexo 13: Formato de Comité de ética



Universidad  
César Vallejo

Escuela de  
Posgrado

### COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Dictamen 000053-CEI-EPG-UCV-2023

La que suscribe, presidenta del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Posgrado de los Programas de Maestría, deja constancia que el proyecto de investigación titulado:

**“El coaching y la gestión administrativa de los funcionarios públicos de un gobierno local de cusco, 2023”**

presentado por la autora **Recharte Matamoros Harald Hernan**, y en calidad de asesora la Dra. María Del Carmen Emilia Ancaya Martínez, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen **FAVORABLE**.

Lima, 02 de Agosto del 2023.

---

Dra. Kony Luby Duran Llaro

Presidenta del Comité de Ética en Investigación  
Programas de Maestría | Escuela de Posgrado

