



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

El coaching y la gestión administrativa en los colaboradores de una
Ugel de Lima Metropolitana, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Carrasco Santaria, Percy Octavio (orcid.org/0009-0003-1534-157X)

ASESORES:

Dra. Carbajal Bautista, Inocenta Marivel (orcid.org/0000-0002-6047-8335)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres por su sacrificio en mi formación de valores, a mi esposa por su paciencia y a Dios por ser mi guía en cada momento de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mis asesores, de la Universidad César Vallejo Dr. Prado López Hugo Ricardo y Carbajal Bautista, Inocenta Marivel y todas las personas que ayudaron y aportaron directa e indirectamente para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PRADO LOPEZ HUGO RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El coaching y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023", cuyo autor es CARRASCO SANTARIA PERCY OCTAVIO, 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, 27 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PRADO LOPEZ HUGO RICARDO DNI: 43313069 ORCID: 0000-0003-4010-3517	Firmado electrónicamente por: HPRADOLO el 27-12- 2023 16:05:54

Código documento Trilce: TRI - 0709927



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARRASCO SANTARIA PERCY OCTAVIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El coaching y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana,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.

Nombres y Apellidos	Firma
CARRASCO SANTARIA PERCY OCTAVIO DNI: 42212333 ORCID: 0009-0003-1534-157X	Firmado electrónicamente por: PCARRASCOS el 19- 01-2024 11:15:43

Código documento Trilce: INV - 1444558



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra,muestreo	14
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	15
3.5. Instrumentos	15
3.6. Validez y confiabilidad.....	15
3.7. Procedimiento	16
3.8. Método de análisis	16
3.9. Aspecto ético	16
IV. RESULTADOS	17
4.1. Análisis descriptivo.....	17
4.2. Prueba de normalidad.....	19
4.3. Análisis de correlación	19
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Fiabilidad de coachig	17
Tabla 2	Niveles de la variable coaching	17
Tabla 3	Niveles de la variable Gestión Administrativa	18
Tabla 4	Porcentaje: Niveles de las dimensiones de la variable coaching	18
Tabla 5	Niveles de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa	19
Tabla 6	Prueba de normalidad de las variables de estudio	19
Tabla 7	Correlación: Variables de estudio	20
Tabla 8	Correlación: Dimensiones de coaching y gestión administrativa	20

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el coaching y la gestión administrativa en los colaboradores de una Ugel de Lima Metropolitana, 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 con un muestreo probabilístico de 150 colaboradores de una población total de 242, además se realizó un piloto del instrumento el cual arrojó un coeficiente global de Alfa de Cronbach igual 0.851 para la variable 1 y 0.839 para la variable 2 determinando una buena confiabilidad del mismo. Los resultados fueron procesados en el programa Excel para la data descriptiva y con el SPSS se trabajaron las hipótesis obteniendo un coeficiente R de Spermán ($Rho=0.37$) representando ésta una asociación positiva fuerte de las variables; asimismo, se obtuvo un p-valor 0.001 menor que el valor de significancia ($p<0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Concluyendo que el coaching se relaciona alta y positivamente con la gestión administrativa en los colaboradores de una Ugel de Lima Metropolitana,2023.

Palabras clave: coaching, gestión administrativa, toma de decisiones.

ABSTRACT

The objective of the research was to establish the relationship between coaching and administrative management in the collaborators of a Ugel in Lima Metropolitana, 2023. The methodology used was basic with a non-experimental cross-sectional design where surveys were carried out considering coaching and administrative management as variables with a probabilistic sampling of 150 employees out of a total population of 242, in addition a pilot of the instrument which yielded a global coefficient of Cronbach's Alpha equal to 0.85 for variable 1 and 0.83 for variable 2, determining good reliability. The results were processed in the Excel program for the descriptive data and with SPSS the hypotheses were worked on, obtaining a Spearman R coefficient ($Rho = -0.37$), representing a strong positive association of the variables; Likewise, a p-value 0.01 lower than the significance value ($p < 0.05$) was obtained, so the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_1) is accepted. Concluding that coaching is highly and positively related to administrative management in the employees of a Ugel in Metropolitan Lima, 2023.

Keywords: coaching, administrative management, decision making.

I. INTRODUCCIÓN

En este estudio se realizará una correlación entre el coaching y la gestión administrativa en los colaboradores de una Ugel de Lima Metropolitana, 2023.

Verónica (2023), El coaching a nivel internacional como herramienta para mejorar la capacidad del personal administrativo de una entidad pública o privada para realizar su trabajo, nuevamente proviene de la palabra entrenar. Desde las de 1980, el coaching comenzó en los negocios y se utilizó en recursos humanos. Con el tiempo, el coaching se vuelve muy beneficioso en ese punto.

Según la Revista Internacional de Orientación Educativa, en las últimas décadas la orientación profesional ha impulsado la educación escolar al mejorar la productividad de los docentes y mejorar el rendimiento de los estudiantes. Por tanto, el liderazgo se ve como una herramienta de crecimiento. Además, a lo largo de los años han surgido varios modelos de coaching.

Preston (2023), La Revista Organizacional menciona que la interacción de los directivos con el mundo virtual es constante y además existe un gran segmento de personas que no están interesadas en el uso de las reuniones virtuales y existen varios autores a nivel internacional que hablan del mundo virtual. Reuniones también mencionó que existen muchos puntos de coaching que pueden aumentar el interés en utilizar las reuniones virtuales.

A su vez Jiménez et al. (2020) en su revista titulada humanismo y sociedad, habla sobre el aporte del coaching a la toma de decisiones gerenciales, una de las habilidades gerenciales más necesarias en la administración..

A nivel nacional, la Dirección de Educación del Área Metropolitana de Lima (DRELM) organizó seminarios de capacitación en comunicación para docentes de educación primaria y tecnologías de la producción en Lima Metropolitana, además se realizan diversos talleres de coaching en diferentes Ugeles de Lima Metrópolis.

A nivel nacional, la realidad peruana no es ajena a este problema mencionado: la gestión de la contratación aún necesita mejoras.

Unidad nacional; por lo tanto, no estamos cumpliendo los objetivos y direcciones de las cuestiones administrativas son poco claros y débiles.

Organización, control y planificación. Pacheco (2022).

Entre las provincias de Perú, Ugel de Camaná en la región de Arequipa ofrece capacitación gratuita en liderazgo y trabajo en equipo para administradores y docentes.

A nivel Local por las peculiaridades del sector educativo, la UGEL se utiliza de forma intensiva se requiere una gestión adecuada prácticas de gestión del conocimiento, ya que el uso inadecuado de estas prácticas puede conducir a por pérdida de memoria institucional falta de conocimiento y toma de decisiones Luen y Al-Hawamdeh (2018).

Justificación teórica que pretende contribuir al estudio de la relación entre el coaching y administración. También ayudará a varios indagadores a generar muchas ideas, sugerencias e hipótesis.

Justificación practica se basa en servir como fuente de información para resolver las frustraciones asociadas al problema y recomendar estrategias que ayuden a resolver el problema.

Justificación metodológica esto se propuso desarrollando un cuestionario basado en estudios previos, pero con mayor especificidad y requisitos de especificidad para el estudio, lo que nos permitió encontrar correspondencias entre variables.

El problema surge de ¿Cuál es la relación entre el coaching y la administración de colaboradores UGEL Lima Metropolitana 2023?

respecto a las preguntas específicas tenemos lo siguiente:

¿Cuál es la relación entre el fundamento técnico y la gestión administrativa de los colaboradores de la UGEL en Lima Metropolitana 2023? ¿Cuál es la relación entre el fundamento ético y la gestión administrativa de los colaboradores de la UGEL en Lima Metropolitana 2023? ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y la administración de la UGEL en metrópoli de Lima 2023?

EL objetivo general es determinar si existe relación entre la formación y administración de colaboradores UGEL 2023 Metropolitana, con objetivos específicos: determinar si existe relación entre fundamento técnico y la

administración de colaboradores UGEL 2023 Metropolitana; Determinar si existe vinculación entre el fundamento ético y la administración de colaboradores UGEL Lima Metropolitana,2023; Determinar si existe relación entre la toma de decisiones y la administración de colaboradores UGEL de Lima Metropolitana,2023.

La hipótesis general propuesta: existe una correlación significativa entre formación y administración de colaboradores UGEL Lima Metropolitana,2023.

Asimismo, la hipótesis específica propuesta es que existe una correlación significativa entre el fundamento técnico y la gestión administrativa de los colaboradores UGEL de Lima Metropolitana,2023.

Existe relación entre el fundamento ético y la Administración de Colaboradores UGEL Lima Metropolitana,2023.

Existe relación entre la toma de decisiones y la administración de colaboradores UGEL Lima Metropolitana,2023.

II. MARCO TEÓRICO

Continuando con la investigación, se examinó el contexto nacional, el cual fue la base para el desarrollo del trabajo.

A nivel nacional, Conza (2022), El objetivo indica que la relación entre facultades de los colaboradores estatales y de los concejos de distritos y municipios poroy-cuzco. El método utilizado fue un diseño de corte no experimental 131 trabajadores fueron examinados y calculados las estadísticas muestran una correlación moderadamente positiva entre estas dos variables, el coeficiente es 0,694, la correlación es significativa, $p=0,000<5\%$, relaciones de destrezas de los colaboradores y las destrezas de gestión.

Jiménez (2021), su investigación tuvo como objetivo mostrar como la gestión administración afecta calidad de servicio en la ciudad de punta sal. Se utilizaron técnicas básicas de diseño correlacional, 84 empleados fueron investigados sin manipulación directa, en los cuales tiene 20 preguntas. Finalmente, al sistematizar los datos la conclusión es el contexto moderadamente positivo el uso del control administrativo ha tenido un impacto positivo en los servicios prestados ayuntamiento.

Ñahui (2020), su estudio tuvo como objetivo investigar como los servicios de calidad afectan a la administración municipal cachmayo-cuzco su metodología tiene un diseño correlacional básico y no es experimental. La encuesta formuló 24 preguntas a 74 usuarios. El resultado hablar sobre el impacto de una buena gestión del gobierno local positivo. Un estudio concluye que los algoritmos genéticos pueden ayudar mejorar la condición humana atender.

Monja, M y Quevedo, L. (2020). Desarrollaron la tesis acerca del: "Coaching de Equipo para mejorar las relaciones interpersonales en el liderazgo administrativo y financiero para determinar si se podría mejorar la formación del equipo relaciones entre trabajadores. Desde el punto de vista metodológico, el estudio desarrolló utiliza métodos cuantitativos, es aplicado y su alcance es interpretativo. El diseño es experimental y adecuado para los 420 empleados de la salud. Una muestra de 32 ejecutivos. Durante el proceso de medición y recolección tenga en cuenta que utilizamos un cuestionario de escala Likert; también hay una guía se utiliza para entrevistar sujetos abiertos. Como resultado, obtenemos una estrategia. El uso de

la formación en equipo puede mejorar la percepción de la motivación y la comunicación entre los empleados de dicho nivel directivo. La conclusión es que esto la estrategia da cuenta de las obligaciones de los empleados para con la empresa y otros 30 campo, también mejora la eficiencia operativa y garantiza que los empleados es mejor trabajar en equipo, mejorando así tus habilidades. La prueba de hipótesis es positiva.

Huamán A, (2020). Desarrolló la investigación: “Basada en el modelo de gestión Coaching empresarial para mejorar el desempeño personal Región Agrícola La Libertad-2019. Tiene como objetivo determinar el desempeño de los empleados mejora con el compromiso de los empleados variable independiente. En cuenta al método, se determinó un diseño de prototipo. Experimentos con un grupo de muestra formado por 32 funcionarios para la gente. Asistir a sesiones de capacitación empresarial antes y después de las pruebas de aplicaciones esto se hizo 3 veces entre los participantes (20 hombres y 20 mujeres). la técnica y herramienta utilizada para recopilar datos del cuestionario es una encuesta. Los resultados muestran cambios significativos en el rendimiento laboral. Un modelo de gestión basado en el coaching. De esta manera se fortalece posibles mejoras en capacidades, destrezas y habilidades. Todos los aspectos del trabajo de un trabajador.

Quineche (2020), el propósito de su estudio fue evaluar que tan bien los entrenadores influyen en lo organizacional en los resultados laborales de los directivos de la empresa, el método de correlación transversal utiliza una muestra de 26 colaboradores. El estudio demostró que existe cierto grado de correlación entre las variables. La confiabilidad oscila entre 0.8 y 0.76 (según el alfa de cronbach) y está relacionado positivamente 0.781 (según el coeficiente Rho de sperman).

Siesquen y Bravo (2017). Realizó una investigación como el Coaching es una herramienta para el desarrollo personal del personal de restaurante. En la ciudad de Chiclayo. Concluyó que la correlación es alta 0,738 entre las variables propuestas. Asimismo, podemos ver que el significado 0.000 digamos, es menor que el valor presentado por la teoría, entonces la hipótesis alternativa H1 es verdadera, es decir ¿Tiene la mentoría una relación significativa y positiva con el

desarrollo? Resulta que el coaching como herramienta puede marcar una gran diferencia promover el desarrollo personal.

Barrenechea (2017). Para obtener su título profesional realizó investigación aplicada Diseño transversal no experimental, tipo de correlaciones descriptivas buscadas. Determinar la relación entre la administración de la empresa y la calidad del servicio. SJL privado. Para ello, realizamos una encuesta por cuestionario sobre gestión administrativa y calidad administrativa. Atiende a 35 empleados. Concluyó que había la significativa entre las variables de estudio fue del 37,2%.

Bruno (2017). Estudio de la motivación laboral y el rendimiento en el aprendizaje. En la escuela introductoria concluyó que si existe una alta correlación la variable recomendada entre las variables es 0,837. La hipótesis alternativa fue aceptada por su importancia. Menos 0.05, es decir, la motivación tiene una relación significativa, positiva y logro.

A nivel internacional, Mejía y Jáuregui (2020) su trabajo de investigación "Coaching en organizaciones: Experiencia de administradores de salud" tiene como objetivo como comprender como capacitamos a los empleados en los centros de salud privado. Para ello, se utilizó un enfoque cualitativo exploratorio, que resulto en la demostración de que el programa de coaching se adaptaba a las necesidades de la unidad. Se descubrió que el programa de tutorías contribuye enormemente al desarrollo profesional de los colaboradores.

La International Coach Federation (ICF, 2023), Merrill et al. (2023), redefiniendo el coaching como correspondencia profesional. cursos que ayudan a las personas a lograr cosas extraordinarias en la vida personal, laboral y empresarial. El proceso de coaching implica mejora. Comprender la propia situación del cliente, su desempeño y lo más importante mejorar los niveles y condiciones de vida. También nos dice el método y comprender las habilidades que se utilizan actualmente en la industria del coaching mejorado mediante el uso de competencias básicas de coaching y se convierte en una práctica para los coaches motivacionales. Un objetivo relativamente nuevo es acompañar a dos personas. Trabajar en equipo en un proceso definido ayuda alcanzar los objetivos específicos. Esta motivación puede ser intrínseca si proviene de uno mismo humana o externa si la fuente es un elemento extraño.

Así mismo Steele y Garza (2022) en su trabajo de investigación sobre asesoría en proceso de justicia restaurativa se pretende determinar el aporte del coach al proceso jurídico, el cual utiliza el método científico, llegando a la conclusión es una herramienta que facilita la conducción de diversos procesos jurídicos.

A su vez Balcazar (2018), en su trabajo de investigación sobre gestión empresarial se realizó una propuesta para mejorar la gestión administrativa y financiera de la E.S.E Hospital Tablo Nuestra Señora del Carmen en Candinamarca con el propósito de realizar la gestión administrativa y financiera de la S.S.E Hospital Tablo Nuestra Señora del Carmen, para ello Candinamarca utilizó un método de revisión bibliográfica que consta de tres pasos que reconocieron como desfavorables los conceptos de gestión y resultados. Se concluyó que los problemas financieros de la empresa surgieron debido a las condiciones mencionadas en la teoría.

Para Roberts (2023), el título de su trabajo de investigación: directores de escuela secundarias y sus experiencias de coaching de liderazgo fue diseñado para comprender las experiencias de escuelas al participar en coaching de liderazgo. Para ello se utilizó un enfoque cualitativo y se obtuvieron cuatro resultados entre los cuales, directores de agencia comenzaron a evaluar el coaching de liderazgo. La conclusión es que las mujeres sobre representada en la dirección de la escuela primaria mientras que los hombres están sobre representados en la dirección de las escuelas secundarias.

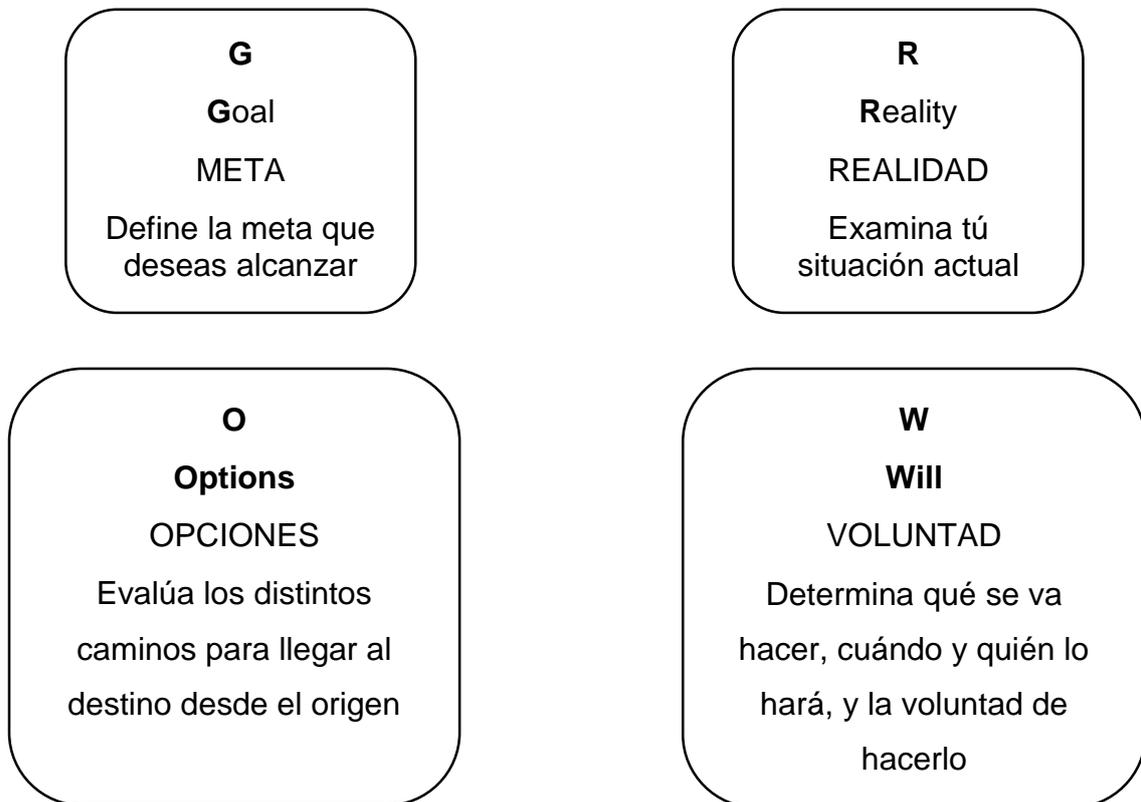
A nivel nacional como es el caso de Salcedo (2023), es un artículo publicado en Ciencias Latinoamericana sobre el coaching en el sector público, cuyo principal objetivo es determinar el importante papel del coaching entre los altos directivos y la productividad de los servidores públicos, que utilizan un enfoque cualitativo y de inclusión y de aplicaciones estándar concluyo que el coaching es importante en el sector público y concluyo que las empresas privadas europeas valoran el coaching más que las empresas sudamericanas.

Para Vasquez (2022), su trabajo de investigación "Liderazgo Ejecutivo y Administración" tuvo como objetivo determinar si existe relación entre liderazgo ejecutivo y la administración para lo cual utilizo métodos deductivos y descriptivos

que arrojaron resultados con coeficientes de correlación moderado. Finalmente llego a la conclusión de que los lideres necesitan inspirar.

Según Espinoza (2022), entre ellos menciona a Cueto (2020) quien explica un modelo de crecimiento es un enfoque estructurado para avanzar en la resolución de problemas. Establece metas para lograr resultados, todo es cuestión de crecimiento mejorar las y las operaciones o el trabajo, denotado por el acrónimo CRECER. Cada letra en español simboliza el concepto de “crecimiento” y tiene su propio significado. Como se muestra a continuación, es único tal como podemos observar en la siguiente figura.

Modelo de GROW



Fuente: Cueto Portocarrero, (2020)

Colombo (2019), Vento (2019), nos explicaron que el coaching viene de la palabra inglesa “coach” significa literalmente “carro”. Sin embargo, durante el uso de momento puede entenderse como una referencia directa al transporte de personal. De un lugar a otro el coaching es, por tanto, un proceso de superación de limitaciones. Y ser consciente de nuestro comportamiento, valores, creencias, hábitos, juicios e historias diseñadas para facilitar la transformación de nuestra existencia, tanto a nivel personal como profesional.

Bayón (2018), El coaching debe entenderse como una técnica científica que permite la ejecución. El proceso de asistencia personal a nivel personal o profesional ya sea solo individuos, grupos de trabajo u organizaciones para liberar sus talentos y potencial, maximiza la eficiencia de sus operaciones mediante la ejecución de acción acordados.

Fernando Bayón Mariné (2018), los fundamentos deben entenderse como cimientos, que forman la base de algo. La base más firme, sí. Lo que se construya sobre ellos dará garantías. Desde Heidegger se sabe que el fundamento es la relación ideal entre el ser y el tiempo: también cambian si cambia la existencia o si el evento tiene lugar en un tiempo diferente. Básico. en otras palabras, incluso si el fondo tiene la estructura objetiva, el contenido de su existencia es subjetivo y variable. De esta manera, la estructura de la base de entrenadores se estabiliza. pero cambiará durante cada entrenamiento para adaptarse a la situación real. Cada entrenador, incluso cada entrenador. El coaching es considerado un proceso global basado en están diseñados en cuatro dimensiones:

Fundamentos sociales, Fundamentos técnicos, Fundamentos psicológicos y Fundamentos éticos.

La dimensión fundamento técnico, debe existir un proceso que garantice el éxito. Con base en estos estándares, que tienen su propia base filosófica: tanto los entrenadores como los formadores están involucrados en los fundamentos técnicos. Por lo tanto, el alumno tiene una retroalimentación importante y bidireccional, compartiendo observaciones para corregir y mejorar.

Seguimiento y evaluación, segunda naturaleza, hábitos, planificación de acciones, conocimiento, descubrimiento, reflexión, diálogo de escucha activa, preguntas y métodos poderosos. Lo harás, cambiaras.

Fundamentos éticos de la dimensión, la ética ocupa un lugar destacado en el coaching. Por un lado, está el fundamento ético, el código ético de conducta, por otro lado, hay una delgada línea que separa (o une) la ética, la moral y la realidad. Este apartado corresponde a la presentación de los fundamentos éticos, los cuales se dividen claramente en los que influyen en el proceso los que componen el comportamiento del coaching.

Don Shula explica los 5 principios éticos del coaching

- Orientado a la fe (recordemos algunas limitaciones por Platón).
- Sobre aprendizaje (como decir que el aprendiz debe estar dispuesto a aprender del coach y viceversa. Todo coach exitoso suele decir que aprende del coache).
- Estar dispuesto a escuchar.
- La coherencia (estrechamente relacionada con el profesionalismo, el reconocimiento personal, la admiración, el respeto, la experiencia)
- Integridad (cualidad humana que incluye un comportamiento y expresión consistente y veraz de acuerdo con los valores aceptado de verdad y justicia).

Fundamento ético se destaca cuatro fundamentos:

- Ayuda a otros
- Observación honesta
- Confidencial
- Orden

Artículo científico publicado por Villace (2023), menciona los conceptos de Ávila, considerar la toma de decisiones como una estrategia fundamental que permite anticipar la planificación e implementación de acciones para comprender los problemas de los ciudadanos y desarrollar políticas públicas.

Anwandter, (2022). Toma de decisiones, cubre siete diferentes tomas de decisiones, coherencia, desapego, emociones, colectivismo, valores, evaluación y toma de decisiones. Esto significa diferentes plazos y responsabilidades. Personal asociado.

Abubakar et al. (2019) y Dapozzo et al. (2020), todos mencionaron los ciudadanos toman iniciativas en su vida diaria y estas decisiones van desde cosas simples como elegir ropa para un evento, tomar decisiones importantes afecta la adquisición de propiedades. El financiamiento y la selección de propiedades. Instituciones financieras. Es importante tener en cuenta que suelen presentarse contratiempos al tomar medidas. Por supuesto se puede reducir; plan temporal.

Osorio (2019), Isaputra y Sumaryono (2023), Gagne et al. (2015), ellos señalaron sus objetivos del coaching consiguiendo una mejoría en sus labores y permite a todos colaboradores mejorar su eficiencia, descubrir otras habilidades que permiten adquirir destrezas mediante la construcción entre relaciones personales. Ser confiable, respetado y guiado por la gerencia y los compañeros de equipo. Si por ello, mencionan, la motivación y las habilidades. Toma de decisiones.

Según Mendoza et al (2021), La gestión administrativa es una suma de actividades. Actividades continuas hechas en una organización mediante la planeación, estructura, inspección desde arriba. Liderar la empresa al éxito, alcanzar los objetivos marcados. Utilizando recursos humanos y otros recursos, es necesario identificar una estrategia adecuada.

Para Anzola (2002), Administración se refiere a uno de los siguientes: llevar a cabo la coordinación del grupo para lograr los objetivos, es decir cómo se planifican, organizan, capacitan y supervisan los equipos contenidos del puesto, funciones, tareas, etc. El objetivo es para lograr una meta o propósito.

Martínez et al. (2017) en una publicación que realiza define al cumplimiento de metas como al Meta relativa alcanzada que viene a ser el producto final durante un periodo de tiempo que muestra el resultado obtenido cuyas unidades es el termino relativo y la Meta absoluta alcanzada tiene como unidad al termino absoluto

Alpizar (2017), el resultado se divide en tres conceptos primero como a la acción exterior o realización del tipo, segundo a la lesión o puesta en peligro del bien jurídico y tercero como el resultado como efecto separable de la acción.

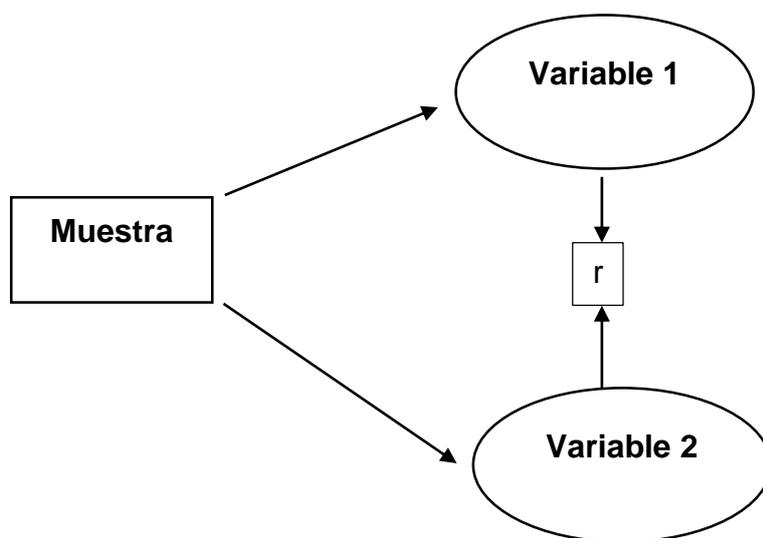
Pérez (2017), En su artículo "sistema de control" indica la dirección es responsable de establecer objetivos que luego deben alcanzarse. Medir los resultados obtenidos y, en última instancia, obtener un curso de acción. Mejorar continuamente los procesos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se está ahondando en las teorías y conocimientos preexistentes sobre las variables y dimensiones, y por ello es básica, Hernández et al. (2014) que define como cuantitativo aquella investigación que utiliza como mecanismo la recolección de información para probar hipótesis, cuyo análisis de investigación es estadístico.

Por lo tanto, el tipo de trabajo propuesto es fundamental, ya que nuestra indagación también se basa en marco teóricos y también intenta proponer nuevas teorías conceptuales ya aumentar el conocimiento científico, además, el diseño utilizado en nuestro estudio es correlacional porque también buscamos una correlación entre dos variables. para ello hemos creado la siguiente formula.



M = Muestra
Variable 1 = Coaching
Variable 2 = Gestión Administrativa
R = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Coaching

Definición operacional: La operalización de la variable se tuvo una escala de medición tipo Linkert respecto al coaching. Asimismo, cuenta con 03 dimensiones y 6 indicadores.

Dimensiones: Fundamento técnico; Fundamento ético; Toma de decisiones.

Indicadores: Los indicadores que fueron considerados para esta variable son: seguimiento, evaluación, plan de acción, nivel de percepción sobre el cumplimiento de legalidad, nivel de percepción sobre el principio de imparcialidad y capacidad de gasto.

Variable 2: Gestión Administrativa

Definición operacional: esta variable se midió mediante una escala de medición tipo Linkert para entrenamiento. Además, cuenta con dos tamaños y dos indicadores.

Dimensiones: Cumplimiento de metas; resultados.

Indicadores: Metas concluidas; Trabajos concluidos

3.3. Población, muestra, muestreo

Arias (2020), Se dice que una población es mensurable cuando se define como un conjunto finito o infinito de personas con características similares. En nuestra población fue limitada debido a las 242 personas dedicadas a la administración por lo que los criterios de inclusión se limitaron a aquellos que fueron seleccionados CAS y confiables. También existe un criterio de exclusión para vacacionistas y pasantes.

Para Cascant y Hueso et al. (2018), defina una muestra como un subconjunto de sujetos seleccionados de una población de modo que los resultados de la muestra puedan generalizarse a toda la población.

El proyecto está definido por 150 personas entre mujeres y hombres, especializada en el poder ejecutivo, nuevamente se debe utilizar la siguiente fórmula para obtener la muestra.

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1)e^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde $Z=95\%$ y el margen de error cuyo símbolo es la letra $e=5\%$, asimismo la probabilidad representada por la letra P tiene un valor de 50% y la población $N=252$

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Maya (2018), la técnica se define como una serie ordenada de actividades que permiten a los investigadores realizar investigaciones más detallada utilizando cualquier rama de la inteligencia. La técnica utiliza es la encuesta y atreves de este mecanismo podemos ver la expresión de los colaboradores para ello se utiliza dos en diferentes cuentas, uno para la variable 1 y otra para la variable 2. Este estudio fue desarrollado por el Sr. Carrasco Santaria Percy Octavio y dura 15 minutos.

3.5. Instrumentos

El instrumento utilizado es una tabla compuesta por 30 ítems, de los cuales quince corresponde a la variable 1 y los otros quince a la variable 2.

La variable 1 consta 3 dimensiones (técnico, ético, toma decisiones) y la variable 2 (logros de objetivos, resultados).

3.6. Validez y confiabilidad

García (2018), define la validez como el grado en que el marco conceptual y las pruebas realizadas contribuyen a la interpretación de las puntuaciones de un instrumento utilizado. En un estudio de objetivo único.

La eficiencia de este programa está garantizada por tres graduados con una larga experiencia en el sector público. Los profesionales anunciaron la posibilidad de nuestro estudio.

Juicio de Expertos

Especialista	Grado
Marin Sarmiento Chambergo	Maestro en Gestión Publica
Jhon Alayo Pando	Maestro en Gestión Educativa

Así mismo la confiabilidad dentro de nuestra indagación estuvo dada por el método de alfa de Cronbach para los cuestionados empleados. Donde el análisis de la variable 1 el $\alpha = 0.851$, que corresponde a un buen nivel. para la variable 2 $\alpha = 0.839$.

3.7. Procedimiento

Para recopilar información primero nos reunimos con un conocido de la UGEL de Lima Metropolitana donde nos brindó todas las facilidades para realizar la investigación. Logramos concretar la fecha y hora para completar la encuesta con el personal administrativo. Posteriormente con el apoyo del personal de recursos humanos realizamos una encuesta. Para completar la recopilación de información utilizamos Excel y luego realizamos los cálculos apropiados.

3.8. Método de análisis

Aguilera (2011), Conceptualizar los métodos como herramientas nos permite explorar, explicar y dividir las definiciones de los problemas en partes, al tiempo que nos permite reducir la dificultad. El estudio realiza un método descriptivo en lugar de inferencial porque nuestra muestra es de al menos 30 personas y todas las variables son cuantitativas.

3.9. Aspecto ético

Desde el inicio del trabajo se ha realizado un trabajo digno y con mucha ética, respetando los conceptos de autoría, citación y parafraseo, sin alterar el contenido expresado por el investigador. Todos se citan según las instrucciones de la 7ma edición de la norma APA y se realizan comprobaciones de similitud con turnitin para verificar los porcentajes de coincidencia. Los encuestados pidieron no ser identificados por medios electrónicos o manuales para permitirles expresar sus respuestas libremente se siguieron de cerca los lineamientos.

IV. RESULTADOS

La tabla 1, realiza el análisis de fiabilidad del instrumento referente al coaching por medio de Alfa de Cronbach el cual muestra un valor general 0.85 esto expresa que es confiable, ya que es superior a 0.70.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad de coaching

	Ítems	Alfa de Cronbach
coaching	10	0.851

análisis de fiabilidad del instrumento gestión administrativa mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach el cual muestra un valor de 0.83 por ello refiere que es confiable, ya que es superior a 0.70.

Estadísticas de fiabilidad de gestión administrativa

	Ítems	Alfa de Cronbach
Gestión Administrativa	8	0.839

4.1. Análisis descriptivo

En la (tabla 2), se revela el nivel de la variable coaching y expresa que el 1.3% de los encuestados tienen un nivel bajo, el 21.3% representan un nivel medio y el 77.3% califica un nivel alto.

Tabla 2

Niveles de la variable coaching

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.3%
Medio	32	21.3%
Alto	116	77.3%
Total	150	100%

En la (tabla 3) se observa el nivel de la variable gestión administrativa el cual señala que el 4% de la muestra tienen un nivel bajo, el 38.7% refieren un nivel medio y el 57.3% presentan un nivel alto.

Tabla 3

Niveles de la variable Gestión Administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	4%
Medio	58	38.7%
Alto	86	57.3%
Total	150	100%

Los valores que se observan (tabla 4) expresan el nivel de las dimensiones con referente a la variable *Coaching*. Por tanto, la dimensión *fundamento técnico*, muestra que el 6.7% cuentan con nivel bajo, el 25.3% nivel medio y el 68% de los participantes alcanzan un nivel alto. Además, la dimensión *fundamento ético* revela que el 6.7% tiene nivel bajo, el 21.3% nivel medio y 72% nivel alto. Finalmente, la dimensión *toma de decisión* muestra que el 0.7% poseen nivel bajo, el 10% nivel medio y 89.3% nivel alto. Esto indica que una cantidad pequeña de los encuestados aun señalan deficiencias en la práctica de estos factores.

Tabla 4

Porcentaje: Niveles de las dimensiones de la variable coaching

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Fundamento técnico	10	6.7%	38	25.3%	102	68%		
Fundamento ético	10	6.7%	32	21.3%	108	72%	150	100
Toma de decisión	1	0.7%	15	10%	134	89.3%		

Del mismo modo, los datos (tabla 5) muestran el nivel de las dimensiones con relación a la variable *Gestión Administrativa*. Por ello, la dimensión *Cumplimiento de metas*, refiere que el 12% alcanza un nivel bajo, el 50% nivel medio y el 38% nivel alto. La dimensión *resultados* señala que el 0% de la muestra tiene nivel bajo, el 35.3% nivel medio y 64.7% nivel alto. Esto señala que la mayoría de los participantes logran tener una mejora en la gestión administrativa.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Cumplimiento de metas	18	12%	75	50%	57	38%	150	100
Resultados		0%	53	35.3%	97	64.7%		

4.2. Prueba de normalidad

En la tabla 6, se muestra el análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov y revela que la significancia (sig.) es menor al valor 0.05 el cual indica que los datos representan a una distribución no paramétrica. Por ello, las correlaciones de las variables de estudio son realizados mediante el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables de estudio

Variables	Kolmogorov Sminorv	
	Estadístico	Sig.
Coaching	.109	.000
Gestión Administrativa	.069	.073

4.3. Análisis de correlación

La tabla 8, se observa la relación entre las variables de estudio mediante el coeficiente Rho de Spearman. El cual, revela que existe correlación significativa con fuerza baja entre Coaching y Gestión Administrativa (Rho= 0.370; $p < 0.05$). Esto es, niveles altos de Coaching se asocian a mayores grados de Gestión Administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana. En tal sentido, se acepta la hipótesis alternativa (H_a) y rechazamos la hipótesis nula (H_0).

Tabla 7*Correlación: Variables de estudio*

Variables		Coaching
Gestión Administrativa	Rho de Spearman valor p	0.370 < .001

En la tabla 9, refiere el análisis de los objetivos específicos. El cual, señala que existe relación significativa con fuerza moderada entre la dimensión fundamento técnico y gestión administrativa (Rho = 0.417; $p < 0.05$). Esto significa, niveles altos de fundamento técnico se asocian a mayores grados de gestión administrativa en colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana. En tal sentido, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y rechazamos la hipótesis nula (Ho).

Así mismo, se encontró que existe relación significativa con fuerza débil entre la dimensión fundamento ético (Rho = 0.393; $p < 0.05$). Esto es, niveles altos del factor fundamento ético se asocian a mayores grados de gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana. En tal sentido, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y rechazamos la hipótesis nula (Ho).

Finalmente, se revela que no existe relación significativa entre la dimensión toma de decisión y gestión administrativa (Rho = -0.087; $p = 0.290$). En tal sentido, se acepta la hipótesis nula (Ho) y rechazamos la hipótesis alternativa (Ha).

Tabla 8*Correlación: Dimensiones de coaching y la variable gestión administrativa*

Dimensión		Gestión administrativa
Fundamento técnico	Rho de Spearman valor p	0.417 < .001
Fundamento ético	Rho de Spearman valor p	0.393 < .001
Toma de decisión	Rho de Spearman valor p	-0.087 > .001

V. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue determinar si existe relación entre coaching y gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana. Por ello, los principales hallazgos sugieren que de toda la muestra resolvió que el 77.3% tienen un nivel alto de coaching y un 57.3% de nivel alto en gestión administrativa. Este resultado refiere que más de 50% de los encuestados presentan altos niveles de coaching y gestión administrativa. Con relación a los niveles de las dimensiones de la variable coaching, el 68% de los participantes alcanzan un nivel alto en fundamento técnico, 72% presenta nivel alto referente al fundamento ético y 89.3% cuenta con nivel alto en la toma de decisión. Estos hallazgos expresan que más del 50% de los encuestados posee altos niveles de los factores de un coaching. Concerniente a las dimensiones de la variable Gestión Administrativa. Revela que el 50% de la muestra tiene un nivel medio en el cumplimiento de metas y solo el 38% nivel alto. Además, el 64.7% poseen un nivel alto sobre la dimensión resultados. Esto señala que la mayoría de los participantes logran tener un mejor desenvolvimiento en la gestión administrativa.

Por otro lado, a partir del procesamiento estadístico se encontró que las variables de estudio evidencian relación significativa ($p < 0.50$). Es decir, niveles altos de coaching mayor gestión administrativa. Estos resultados pueden ser comparados por Vasquez (2022) el cual menciona que el liderazgo gerencial alcanza una relación moderada con gestión administrativa, considerando que el liderazgo gerencial es una variable similar al coaching. Por ello, el líder debe inspirar confianza y seguridad. Caipo y Palacios (2023) encontraron una relación moderada entre coaching y gestión administrativa ($Rho = 0.535$; $p < 0,000$). Del mismo modo, Ponce y Quispe (2023) refieren que estas variables alcanzan relación directa y significativa. Por su lado, Kim et al. (2014) señalan que el coaching gerencial es un ente que contribuye significativamente sobre la satisfacción con el trabajo y el desempeño laboral. Salinas, (2015) indica que tienen una influencia mayor en las entidades. Inca, (2022) también fortalece las habilidades directivas. Una explicación teórica frente a los resultados encontrados. Según Ellinger et al. (2010) definen al coaching como una técnica científica que permite llevar a cabo un proceso de ayuda particular en un entorno personal o profesional, independientemente sea una persona, un equipo de trabajo o una organización,

con el propósito de liberar su talento y potenciar la efectividad de sus actividades efectuando el plan de acción acordado. Por ello, Hakro y Mathew (2020) y otros investigadores mencionan que el coaching es una herramienta eficaz porque facilita el desarrollo personal, profesional y contribuye al resultado de los propósitos organizacionales (Mejía & Jáuregui, 2020; Velarde, 2021) logran a que una entidad llegue a ser competitivo, eficiente y auténtico en comparación con otras organizaciones (Ying et al., 2022) mejora los procesos de gestión administrativa (Vidal-Salazar et al., 2011). Además, diversos estudios expresan que el coaching tiene un impacto en las altas gerencias (Salcedo, 2023) pues determina su valor de liderazgo (Roberts, 2023) son vitales para mejorar y preparar a nuevos líderes el cual tienen la probabilidad de convertirse en un modelo a seguir (Glasgow et al., 2009). Por otro lado, Agu et al. (2021) mencionan que el coaching en salud ocupacional racional y emotiva es una técnica terapéutica el cual potencia la calidad del trabajo en los administradores. De igual forma, Omeke et al., (2023) determinan que el coaching racional-emotivo es una estrategia poderosa que realza las percepciones de los administradores sobre el estrés laboral y la vida laboral. En consecuencia, mayor nivel de coaching repercute en grados elevados de gestión administrativa

Respecto al primer objetivo específico, se encontró que hay relación significativa con fuerza moderada entre la dimensión fundamento técnico y gestión administrativa ($p < 0.05$). Esto significa, niveles altos de fundamento técnico mayor será la gestión administrativa. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Los resultados hallados están en concordancia con el estudio de Ipanaque (2019) el cual encontró que el fundamento técnico alcanza una relación fuerte con la gestión del conocimiento ($Rho = 0.840$; $p < 0.05$). Azabache (2020) refiere que el factor técnico se relaciona con el desempeño laboral ($Rho = 0.723$; $p < 0.05$). Estas investigaciones comprueban que existe relación entre fundamento técnico y otras variables. Una explicación teórica con relación a los resultados obtenidos. Según Angeles (2017) alude al carácter técnico como herramientas de aplicación que otorga el coaching en función a la respuesta del coachee. En tal sentido, es un proceso que se realiza con garantías de éxito, basados en una fuerte filosofía. Para esto, basta una representación esquemática para enumerarlos y comprenderlos. Dentro de este factor están implicados tanto el coach como el coachee, ya que

tienen doble dirección y un importante retorno de feedback, compartiendo observaciones que permiten la corrección y la mejora.

Concerniente al segundo objetivo específico, se evidencia que existe relación significativa entre fundamento ética y gestión administrativa ($p < 0.05$). Esto es, niveles altos del factor fundamento ético mayor será la gestión administrativa. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Estos resultados están en consonancia con los estudio de Azabache (2020); Castillo (2022) donde expresan que hay relación fuerte entre los fundamentos éticos y el desempeño laboral ($Rho = 0.762$; $p < 0.05$). Es decir, mayor factor ético mejor desempeño laboral. Por su lado, Velarde (2017) refiere mayores grados de ética profesional en los colaboradores de la organización alcanza niveles altos de gestión administrativa. De igual forma, Angeles (2017) encontró que los fundamentos éticos conllevan al desarrollo organizacional ($r = 0.666$; $p < 0.05$). Haney et al. (1998) indican que la ética del coaching repercute en el compromiso. Además, crea un círculo agradable donde la cesibilidad ética es reproducido en otros. Una explicación teórica a los datos encontrados según Tello y Rodríguez (2016) mencionan que el fundamento ético alude a las normas de conducta del ser humano. Estos son un conjunto de valores morales por los que se rige el comportamiento de una persona. Desde la perspectiva profesional, la ética se puede considerar como el compromiso que se adquiere con uno mismo para actuar siempre de acuerdo con unas reglas o principios morales previamente establecidos y aceptados. Angeles (2017) indica que la disciplina permite al coach direccionar al coachee a un proceso de satisfacción. Además, la confidencialidad del coach es prioridad para el coachee, no obstante, se rompería el trato y profesionalismo del coach. Por su lado, Duffy y Passmore (2010) refieren que la madurez ética realza en la capacidad de tomar decisiones éticas. Por lo tanto, los colaboradores del sector administrativo de una UGEL de Lima Metropolitana perciben que los fundamentos éticos son un factor determinante para el logro un alto nivel de gestión administrativa.

Referente al tercer objetivo específico, el estudio refiere que no existe relación entre la toma de decisión y gestión administrativa. Por motivo, que el coeficiente de significancia (Sig.) es mayor a ($p > 0.05$). Entonces, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alternativa. Así mismo, la toma de decisiones evalúa las diferentes alternativas que puedan existir para tomar una elección mejor. No

obstante, la gestión administrativa refiere al desempeño que una persona pueda tener de acuerdo con los parámetros preestablecidos de la organización (Mendoza et al., 2021). Por ello, la dimensión toma de decisiones no se considera determinante para medir aspectos de la gestión administrativa. Estos hallazgos pueden deberse a que estén interviniendo otros factores como la poca población encuestada para el presente estudio o la falta de veracidad de los participantes al momento de responder las preguntas de los cuestionarios.

Sin embargo, hay diversos estudios que revelan que este factor encuentra relación con la gestión administrativa (Jiménez-López et al., 2020). Los autores Corrie y Lane (2013) señalan que los líderes al presentar alta capacidad en los procesos cognitivos sumado a ello la experiencia repercuten en la toma de decisiones significativas. Por su lado, Ponce y Quispe (2023) mencionan que el coaching influye sobre la toma de decisiones. Jiménez et al. (2020) hablan sobre el aporte del coaching en la toma de decisiones gerenciales y lo determinan como una de las habilidades gerenciales de mayor demanda en la gestión administrativa. Villace (2023) indica que la toma de decisiones es una estrategia fundamental la cual permite implementar acciones, previa planificación con el objetivo de conocer la problemática de la población y desarrollar políticas públicas. La explicación teórica concerniente a los resultados referidos. Según Díaz (2005) describe que la toma de decisión es un proceso mediante el cual se elige una opción o acción entre varias alternativas disponibles. Además, es un ente importante en el diario vivir y en entornos organizacionales, donde las decisiones logran alcanzar implicaciones de forma significativa. Por ello, Franch y Guerra (2016) encontraron que la mayor calidad de información y un conocimiento organizacional, son decisivos para la toma de decisiones. Por ello, una apropiada toma de decisión dentro de una institución puede ser trascendental, puesto que consigue direccionarlos al éxito. A esto se suma, la creación de nuevos atributos competitivos y altos índices de bienestar (Barzaga et al., 2019). A pesar de todo lo mencionado, los colaboradores del sector administrativo de una UGEL de Lima Metropolitana no consideran que la toma de decisiones pueda ser determinante en la gestión administrativa.

Finalmente, considero que el presente estudio es un aporte a la investigación científica ya que describe la relación entre coaching y gestión administrativa. Además, contribuye en la actualización de la información concerniente a las variables de estudio y población.

VI. CONCLUSIONES

Primero: se encontró relación significativa entre las variables de estudio ($p < 0.05$). Es decir, mayor nivel de coaching mejor es la gestión administrativa de los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana.

Segundo: se determinó que existe relación significativa con fuerza moderada entre fundamento técnico y gestión administrativa ($p < 0.05$). Esto significa, niveles altos de fundamento técnico mejor gestión administrativa de los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana.

Tercero: Se evidencio que existe relación significativa con fuerza alta entre fundamento ético y gestión administrativa ($p < 0.05$). Esto es, niveles altos de fundamento ético mayor gestión administrativa de los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana.

Cuarto: se reveló que no existe relación entre la toma de decisión y gestión administrativa ($p < 0.05$). Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda ejecutar talleres de psi coeducación continua sobre coaching y gestión administrativa con el propósito de mejorar la salud mental y el trabajo laboral.

Segundo: Se sugiere implementar acciones donde permita revelar conductas de apertura de confianza entre los colaboradores del sector administrativo de una UGEL de Lima Metropolitana, con la finalidad de fortalecer las condiciones de trabajo y denote compromiso con referente a los resultados.

Tercero: Se recomienda la réplica de la presente investigación en una muestra más abarcarde respetando los contextos culturales para potenciar los resultados y la comprensión de las variables del estudio.

Cuarto: Se recomienda a las entidades del sector administrativo a tomar en cuenta la permanencia de un coaching con el fin de facilitar a los colaboradores un mejor desempeño las

REFERENCIAS

- Aguilera Hintelholher, R. M. (2011). Identidad y diferenciación entre Método y Metodología. *Estudios Políticos*, 28, 81–103. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162013000100005
- Alpízar Chavez, A. (2017). El concepto de Resultado. *Revista Ciencias Penales*, 9, 21. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/RDMCP/article/view/29694>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de Investigación Científica*. Enfoques Consulting. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas_e_instrumentos.pdf
- Balcazar Daza, A. M. (2018). Gobernanza corporativa, una propuesta para el mejoramiento en la gestión administrativa y financiera en el hospital E.S.E nuestra señora del Carmen Tabio-Cundinamarca. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 73, 13–32. <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n73a01>
- Bayón Mariné, F. (2014). *Coaching Hoy: Teoría general del Coaching* (L. Pérez Martínez (ed.); 4a ed.). Editorial Universitaria Ramón Areces. <https://books.google.co.ve/books?id=VhoeDQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Cascant y Hueso, Josep, A. H. Y. M., Balcazar Daza, A. M., Hernandez, R., Fernandez, C., Baptista, M. del pilar, Villace Fernandez, C., & Arias Gonzáles, J. L. (2018). Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica Enfoques Consulting Eirl. En *Cuadernos docentes en procesos de desarrollo* (Vol. 58, Número 12). <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n73a01>
- García del Pozo, J. S. (2018). Validez basada en la estructura interna: reanálisis al artículo de Dávila y Nevado. *Educación Médica*, 19(3), 3–4. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-validez-basada-estructura-interna-reanalisis-S1575181317301043>
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del pilar.

- (2014). Metodología de la investigación. En *McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Edificio* (Vol. 58, Número 12).
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25246403>
<http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC4249520>
- Jiménez López, A. F., Paulina, Vásquez, V. M., & Ramírez Henao, D. (2020). Aporte del coaching en la toma de decisiones gerenciales. *Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1), 66–80.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7597828.pdf>
- Martínez Mendoza, É., Del Muro Guerrero, J. M., & Álvarez Chombo, N. (2017). *Análisis del establecimiento de metas y líneas base: de programas sociales 2017*. Consejo nacional de evaluación de la política de desarrollo social.
https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Paginas/Mosaicos/Monitoreo/Analisis_Establecimiento_Metas_Lineas_Base_2017.aspx
- Maya, E. (2014). Métodos y técnicas de investigación familiar. En *Universidad Nacional Autónoma de México* (1a ed., Número 9).
<https://doi.org/10.36576/summa.28138>
- Mejía Chiang, C., & Jáuregui Machuca, K. (2020). Coaching en las organizaciones: experiencia en el personal administrativo de salud. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39), 1–26.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7977>
- Roberts, M. (2023). *Las directoras de Instituto y sus experiencias con el coaching para el liderazgo* [Universidad de Aurora].
<https://www.proquest.com/openview/f6956a18482aecf1e63cec7375b537d0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Salcedo Valdarrago, A. O. (2023). El Coaching en el sector público. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 12554–12568.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4264
- Steele Garza, J. G., & Garza Castillo, J. R. (2022). El coaching en los procesos de justicia restaurativa. Una visión diferente. *Mediaciones Sociales*, 21, e80664.

<https://doi.org/10.5209/meso.80664>

Torres Hernández, Z. (2014). Introducción a la Ética. En *Telos: Revista Iberoamericana de Estudios Utilitaristas* (Primera ed, Vol. 1, Número 1). <https://editorialpatria.com.mx/pdf/9786074381481.pdf>

Vasquez Torres, E. L. (2022). *Liderazgo gerencial y gestión administrativa* [Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Villace Fernández, C. (2023). Liderazgos del siglo XXI. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 53(138), 1–29. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v53n138.a9>

ANEXOS
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del proyecto: El Coaching y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana,2023

<p>Problemas Problema Generales: ¿Qué relación existe entre el coaching y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023?</p> <p>Problemas específicos: Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre los fundamentos técnicos y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre el Fundamento ético y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023?</p>	<p>Objetivos Objetivos Generales Determinar si existe una la relación entre el coaching y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023.</p> <p>Objetivo específicos Objetivo específico 1 Determinar si existe una la relación los fundamentos técnicos y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar si existe una la relación entre el Fundamento ético y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar si existe una la relación entre la toma de decisiones y la gestión administrativa de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023.</p>	<p>Hipótesis Hipótesis General Existe relación significativa entre el coaching y la gestión administrativa en los colaboradores en una UGEL de Lima Metropolitana, 2023</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis específicas 1 existe una relación entre los fundamentos técnicos y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas 2 existe una relación entre el Fundamento ético y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas 3 existe una relación entre la toma decisiones y la gestión administrativa en los colaboradores de una UGEL de Lima Metropolitana, 2023.</p>
---	--	--

VARIABLES

Variable 1 : coaching

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Fundamento Técnico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguimiento 2. Evaluación 3. Plan de acción 		LICKERT: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca ▪ Casi nunca ▪ A veces ▪ Casi Siempre ▪ Siempre
Fundamento ético	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nivel de percepción sobre el cumplimiento de legalidad 2. Nivel de percepción sobre el principio de imparcialidad 		
Toma de Decisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de gasto 		

Variable 2: Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Cumplimiento de metas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metas concluidas 		LICKERT: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca ▪ Casi nunca ▪ A veces ▪ Casi Siempre ▪ Siempre
resultados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajos concluidos 		

ANEXOS 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE COACHING

Estimados colaboradores, la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre la percepción del coaching, es de carácter anónimo. Agradeceré contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes escalas que a continuación lo detallaremos.

Escala 1 = Nunca

Escala 2 = Casi Nunca

Escala 3 = A veces

Escala 4 = Casi Siempre

Escala 5 = Siempre

Ítems	Descripción	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: FUNDAMENTO TÉCNICO					
1	¿El coaching siempre ayuda a mejorar la técnica de supervisión en la etapa de control y seguimiento de personal?					
2	¿El coaching contribuye en su gran parte mejorar las evaluaciones mediante técnicas para mejorar el desarrollo profesional?					
3	¿El área recurso humanos siempre aplica técnicas para impulsar el coaching aplicando el control y seguimiento?					
4	¿El coaching siempre ayuda mejorar la evaluación del personal empleando diferente técnicas?					
5	¿Las altas gerencia aplican el coaching para mejorar las técnicas de elaboración de hojas de rutas?					
	DIMENSIÓN 2: FUNDAMENTO ÉTICO					

Ítems	Descripción	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
6	¿El coaching aporta en mejorar las técnicas para el control del cumplimiento de la legalidad en los trabajadores?					
7	¿La entidad se apoya en el coaching para mejorar la percepción de imparcial en un proceso cas?					
DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIÓN						
8	¿En las entidades existen capacitaciones donde utilicen al coaching para ayudar a mejorar la toma de decisiones de gastos?					
9	¿El coaching se aplica en la toma de decisiones que te permite ayudar a reducir las compras innecesarias?					
10	¿En cada entrenamiento de toma decisiones siempre se da énfasis en la utilización del coaching para priorizar gastos?					

ANEXOS 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING								
N°	Dimensiones / Ítems	Pertinente		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FUNDAMENTO TÉCNICO								
1	¿El coaching siempre ayuda a mejorar la técnica de supervisión en la etapa de control y seguimiento de personal?							
2	¿El coaching contribuye en su gran parte mejorar las evaluaciones mediante técnicas para mejorar el desarrollo profesional?							
3	¿El área recurso humanos siempre aplica técnicas para impulsar el coaching aplicando el control y seguimiento?							
4	¿El coaching siempre ayuda mejorar la evaluación del personal empleando diferente técnicas?							
5	¿Las altas gerencia aplican el coaching para mejorar las técnicas de elaboración de hojas de rutas?							
DIMENSIÓN 2: FUNDAMENTO ÉTICO		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
6	¿El coaching aporta en mejorar las técnicas para el control del cumplimiento de la legalidad en los trabajadores?							
7	¿La entidad se apoya en el coaching para mejorar la percepción de imparcial en un proceso cas?							

DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
8	¿En las entidades existen capacitaciones donde ayuden a mejorar la toma de decisiones de gastos?							
9	¿Un buen entrenamiento en toma de decisiones ayuda a reducir las compras innecesarias?							
10	¿En cada entrenamiento de toma de decisiones siempre se da énfasis en las prioridades de gastos?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: SARMIENTO CHAMBERGO MARIN DNI: 42212387

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Ing. Marín Sarmiento Chambergo
DNI: 42212387

Firma del Experto Informante

ANEXSO 4

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRABA

Estimados colaboradores, la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre la percepción de la Gestión Administrativa, es de carácter anónimo. Agradeceré contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes escalas que a continuación lo detallaremos.

Escala 1 = Nunca

Escala 2 = Casi Nunca

Escala 3 = A veces

Escala 4 = Casi Siempre

Escala 5 = Siempre

Ítems	Descripción	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO DE METAS					
1	¿La buena Gestiona Administrativa en altas gerencias ayuda a cumplir sus metas establecidas?					
2	¿Realizar una buena Gestión Administrativa siempre es recompensando por cumplir sus metas establecidas?					
3	¿El personal que realiza una buena Gestión Administrativa contribuye con las metas que es establecido por la entidad?					
4	¿Una buena gestión administrativa ayuda cumplir sus metas siempre en cuando es apoyado por la tecnología?					
	DIMENSIÓN 2: RESULTADOS					
5	¿Toda gestión administrativa genera buen resultado debido al buen trabajo realizado?					
6	¿La gestión administrativa que realiza las altas gerencias da buen resultado en la obtención de ejecución de proyecto?					
7	¿Siempre los resultados de la gestión administrativa son concluidos en su mayor parte?					
8	¿Los resultados finales de una gestión administrativa siempre son positivos en la entidad?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
N°	Dimensiones / Ítems	Pertinente		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTOS DE METAS								
1	¿La buena Gestiona Administrativa en altas gerencias ayuda a cumplir sus metas establecidas?							
2	¿Realizar una buena Gestión Administrativa siempre es recompensando por cumplir sus metas establecidas?							
3	¿El personal que realiza una buena Gestión Administrativa contribuye con las metas que es establecido por la entidad?							
4	¿Una buena gestión administrativa ayuda cumplir sus metas siempre en cuando es apoyado por la tecnología?							
DIMENSIÓN 2: RESULTADOS								
		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencia
5	¿Toda gestión administrativa genera buen resultado debido al buen trabajo realizado?							
6	¿La gestión administrativa que realiza las altas gerencias da buen resultado en la obtención de ejecución de proyecto?							
7	¿Siempre los resultados de la gestión administrativa son concluidos en su mayor parte?							
8	¿Los resultados finales de una gestión administrativa siempre son positivos en la entidad?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: ALAYO PANDO JHON DNI: 41640855

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN – ALFA DE CRONBACH Variable 1: coaching

	Dimensión 1: fundamento técnico					Dimensión 2: fundamento ético		Dimensión 3: toma de decisión		
	¿el coaching siempre ayuda a mejorar la técnica de supervisión en la etapa de control y seguimiento de personal?	¿el coaching contribuye en su gran parte mejorar las técnicas de desarrollo profesional?	¿el área recurso humanos siempre aplica técnicas para impulsar el coaching que permita incrementar la producción?	¿el coaching siempre ayuda mejorar la evaluación del personal empleando diferentes técnicas?	¿las altas gerencias aplican el coaching para mejorar la técnicas de elaboración de hojas de rutas?	¿el coaching aporta en mejorar las técnicas para el control del cumplimiento de la legalidad en los trabajadores?	¿la entidad se apoya en el coaching para mejorar la percepción de imparcial en un proceso cas?	¿en las entidades existen capacitaciones donde utilicen al coaching para ayudar a mejorar la toma de decisiones de gastos?	¿el coaching se aplica en la toma de decisiones que te permite ayudar a reducir las compras innecesarias?	¿en cada entrenamiento de toma decisiones siempre se da énfasis en la utilización del coaching para priorizar gastos?
Sujeto 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
Sujeto 3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5
Sujeto 4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
Sujeto 5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3
Sujeto 6	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
Sujeto 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Sujeto 8	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3
Sujeto 9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
Sujeto 10	4	4	5	4	4	5	5	2	3	3
Sujeto 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 12	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
Sujeto 13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
Sujeto 14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Sujeto 15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4

CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN – ALFA DE CRONBACH Variable 1: coaching

	Dimensión 1: fundamento técnico					Dimensión 2: fundamento ético		Dimensión 3: toma de decisión		
	¿el coaching siempre ayuda a mejorar la técnica de supervisión en la etapa de control y seguimiento de personal?	¿el coaching contribuye en su gran parte mejorar las técnicas de desarrollo profesional?	¿el área recurso humanos siempre aplica técnicas para impulsar el coaching que permita incrementar la producción?	¿el coaching siempre ayuda mejorar la evaluación del personal empleando diferentes técnicas?	¿las altas gerencia aplican el coaching para mejorar la técnicas de elaboración de hojas de rutas?	¿el coaching aporta en mejorar las técnicas para el control del cumplimiento de la legalidad en los trabajadores?	¿la entidad se apoya en el coaching para mejorar la percepción de imparcial en un proceso cas?	¿en las entidades existen capacitaciones donde utilicen al coaching para ayudar a mejorar la toma de decisiones de gastos?	¿el coaching se aplica en la toma de decisiones que te permite ayudar a reducir las compras innecesarias?	¿en cada entrenamiento de toma decisiones siempre se da énfasis en la utilización del coaching para priorizar gastos?
Sujeto 16	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
Sujeto 17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
Sujeto 18	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
Sujeto 19	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
Sujeto 20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
Sujeto 21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
Sujeto 22	4	4	4	5	4	5	5	2	3	2
Sujeto 23	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5
Sujeto 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Sujeto 25	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3
Sujeto 26	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
Sujeto 27	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
Sujeto 28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
Sujeto 29	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
Sujeto 30	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5

CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN – ALFA DE CRONBACH Variable 1: coaching

	Dimensión 1: fundamento técnico					Dimensión 2: fundamento ético		Dimensión 3: toma de decisión		
	¿el coaching siempre ayuda a mejorar la técnica de supervisión en la etapa de control y seguimiento de personal?	¿el coaching contribuye en su gran parte mejorar las técnicas de desarrollo profesional?	¿el área recurso humanos siempre aplica técnicas para impulsar el coaching que permita incrementar la producción?	¿el coaching siempre ayuda mejorar la evaluación del personal empleando diferentes técnicas?	¿las altas gerencias aplican el coaching para mejorar las técnicas de elaboración de hojas de rutas?	¿el coaching aporta en mejorar las técnicas para el control del cumplimiento de la legalidad en los trabajadores?	¿la entidad se apoya en el coaching para mejorar la percepción de imparcial en un proceso cas?	¿en las entidades existen capacitaciones donde utilicen al coaching para ayudar a mejorar la toma de decisiones de gastos?	¿el coaching se aplica en la toma de decisiones que te permite ayudar a reducir las compras innecesarias?	¿en cada entrenamiento de toma decisiones siempre se da énfasis en la utilización del coaching para priorizar gastos?
Sujeto 31	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
Sujeto 32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
Sujeto 33	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5
Sujeto 34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
Sujeto 35	1	2	2	2	2	2	2	4	5	5
Sujeto 36	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5
Sujeto 37	4	3	2	2	3	2	2	4	5	3
Sujeto 38	2	3	4	2	2	2	4	4	3	3
Sujeto 39	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
Sujeto 40	4	4	3	3	3	3	4	5	2	5
Sujeto 41	1	1	1	1	1	1	1	5	3	5
Sujeto 42	5	4	5	2	4	5	4	5	4	5
Sujeto 43	1	2	2	3	1	1	2	5	5	5
Sujeto 44	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
Sujeto 45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN – ALFA DE CRONBACH Variable 1: coaching

	Dimensión 1: fundamento técnico					Dimensión 2: fundamento ético		Dimensión 3: toma de decisión		
	¿el coaching siempre ayuda a mejorar la técnica de supervisión en la etapa de control y seguimiento de personal?	¿el coaching contribuye en su gran parte mejorar las técnicas de desarrollo profesional?	¿el área recurso humanos siempre aplica técnicas para impulsar el coaching que permita incrementar la producción?	¿el coaching siempre ayuda mejorar la evaluación del personal empleando diferentes técnicas?	¿las altas gerencias aplican el coaching para mejorar las técnicas de elaboración de hojas de rutas?	¿el coaching aporta en mejorar las técnicas para el control del cumplimiento de la legalidad en los trabajadores?	¿la entidad se apoya en el coaching para mejorar la percepción de imparcial en un proceso cas?	¿en las entidades existen capacitaciones donde utilicen al coaching para ayudar a mejorar la toma de decisiones de gastos?	¿el coaching se aplica en la toma de decisiones que te permite ayudar a reducir las compras innecesarias?	¿en cada entrenamiento de toma decisiones siempre se da énfasis en la utilización del coaching para priorizar gastos?
Sujeto 46	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
Sujeto 47	2	2	2	3	2	1	4	4	5	4
Sujeto 48	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
Sujeto 49	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5
Sujeto 50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Sujeto 51	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
Sujeto 52	2	2	4	4	2	2	2	4	5	5
Sujeto 53	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5
Sujeto 54	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5
Sujeto 55	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4
Sujeto 56	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4
Sujeto 57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
Sujeto 58	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5
Sujeto 59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sujeto 60	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5

CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN – ALFA DE CRONBACH Variable 1: coaching

	Dimensión 1: fundamento técnico					Dimensión 2: fundamento ético		Dimensión 3: toma de decisión		
	¿el coaching siempre ayuda a mejorar la técnica de supervisión en la etapa de control y seguimiento de personal?	¿el coaching contribuye en su gran parte mejorar las técnicas de desarrollo profesional?	¿el área recurso humanos siempre aplica técnicas para impulsar el coaching que permita incrementar la producción?	¿el coaching siempre ayuda mejorar la evaluación del personal empleando diferentes técnicas?	¿las altas gerencia aplican el coaching para mejorar la técnicas de elaboración de hojas de rutas?	¿el coaching aporta en mejorar las técnicas para el control del cumplimiento de la legalidad en los trabajadores?	¿la entidad se apoya en el coaching para mejorar la percepción de imparcial en un proceso cas?	¿en las entidades existen capacitaciones donde utilicen al coaching para ayudar a mejorar la toma de decisiones de gastos?	¿el coaching se aplica en la toma de decisiones que te permite ayudar a reducir las compras innecesarias?	¿en cada entrenamiento de toma decisiones siempre se da énfasis en la utilización del coaching para priorizar gastos?
Sujeto 61	1	2	2	3	3	3	3	5	5	5
Sujeto 62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Sujeto 63	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
Sujeto 64	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
Sujeto 65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Sujeto 66	1	3	1	4	4	4	4	4	5	3
Sujeto 67	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
Sujeto 68	4	4	2	3	4	2	4	3	4	4
Sujeto 69	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
Sujeto 70	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
Sujeto 71	3	4	2	1	2	1	1	4	4	5
Sujeto 72	2	3	1	2	2	3	4	4	5	4
Sujeto 73	3	3	1	4	3	4	3	4	5	4
Sujeto 74	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4
Sujeto 75	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4

CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN – ALFA DE CRONBACH Variable 1: coaching

	Dimensión 1: fundamento técnico					Dimensión 2: fundamento ético		Dimensión 3: toma de decisión		
	¿el coaching siempre ayuda a mejorar la técnica de supervisión en la etapa de control y seguimiento de personal?	¿el coaching contribuye en su gran parte mejorar las técnicas de desarrollo profesional?	¿el área recurso humanos siempre aplica técnicas para impulsar el coaching que permita incrementar la producción?	¿el coaching siempre ayuda mejorar la evaluación del personal empleando diferentes técnicas?	¿las altas gerencias aplican el coaching para mejorar las técnicas de elaboración de hojas de rutas?	¿el coaching aporta en mejorar las técnicas para el control del cumplimiento de la legalidad en los trabajadores?	¿la entidad se apoya en el coaching para mejorar la percepción de imparcial en un proceso cas?	¿en las entidades existen capacitaciones donde utilicen al coaching para ayudar a mejorar la toma de decisiones de gastos?	¿el coaching se aplica en la toma de decisiones que te permite ayudar a reducir las compras innecesarias?	¿en cada entrenamiento de toma decisiones siempre se da énfasis en la utilización del coaching para priorizar gastos?
Sujeto 76	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4
Sujeto 77	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4
Sujeto 78	3	3	5	5	5	4	5	4	3	4
Sujeto 79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Sujeto 80	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5
Sujeto 81	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Sujeto 82	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Sujeto 83	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5
Sujeto 84	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5
Sujeto 85	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5
Sujeto 86	4	3	4	3	4	3	3	2	5	5
Sujeto 87	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5
Sujeto 88	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5
Sujeto 89	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
Sujeto 90	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4

CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN – ALFA DE CRONBACH Variable 1: coaching

	Dimensión 1: fundamento técnico					Dimensión 2: fundamento ético		Dimensión 3: toma de decisión		
	¿el coaching siempre ayuda a mejorar la técnica de supervisión en la etapa de control y seguimiento de personal?	¿el coaching contribuye en su gran parte mejorar las técnicas de desarrollo profesional?	¿el área recurso humanos siempre aplica técnicas para impulsar el coaching que permita incrementar la producción?	¿el coaching siempre ayuda mejorar la evaluación del personal empleando diferentes técnicas?	¿las altas gerencia aplican el coaching para mejorar la técnicas de elaboración de hojas de rutas?	¿el coaching aporta en mejorar las técnicas para el control del cumplimiento de la legalidad en los trabajadores?	¿la entidad se apoya en el coaching para mejorar la percepción de imparcial en un proceso cas?	¿en las entidades existen capacitaciones donde utilicen al coaching para ayudar a mejorar la toma de decisiones de gastos?	¿el coaching se aplica en la toma de decisiones que te permite ayudar a reducir las compras innecesarias?	¿en cada entrenamiento de toma decisiones siempre se da énfasis en la utilización del coaching para priorizar gastos?
Sujeto 91	4	2	4	3	3	4	4	5	4	4
Sujeto 92	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4
Sujeto 93	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4
Sujeto 94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Sujeto 95	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
Sujeto 96	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
Sujeto 97	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
Sujeto 98	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5
Sujeto 99	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4
Sujeto 100	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
Sujeto 101	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4
Sujeto 102	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4
Sujeto 103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 104	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
Sujeto 105	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4

CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN – ALFA DE CRONBACH Variable 1: coaching

	Dimensión 1: fundamento técnico					Dimensión 2: fundamento ético		Dimensión 3: toma de decisión		
	¿el coaching siempre ayuda a mejorar la técnica de supervisión en la etapa de control y seguimiento de personal?	¿el coaching contribuye en su gran parte mejorar las técnicas de desarrollo profesional?	¿el área recurso humanos siempre aplica técnicas para impulsar el coaching que permita incrementar la producción?	¿el coaching siempre ayuda mejorar la evaluación del personal empleando diferentes técnicas?	¿las altas gerencias aplican el coaching para mejorar las técnicas de elaboración de hojas de rutas?	¿el coaching aporta en mejorar las técnicas para el control del cumplimiento de la legalidad en los trabajadores?	¿la entidad se apoya en el coaching para mejorar la percepción de imparcial en un proceso cas?	¿en las entidades existen capacitaciones donde utilicen al coaching para ayudar a mejorar la toma de decisiones de gastos?	¿el coaching se aplica en la toma de decisiones que te permite ayudar a reducir las compras innecesarias?	¿en cada entrenamiento de toma decisiones siempre se da énfasis en la utilización del coaching para priorizar gastos?
Sujeto 106	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4
Sujeto 107	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Sujeto 108	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4
Sujeto 109	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
Sujeto 110	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5
Sujeto 111	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
Sujeto 112	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5
Sujeto 113	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
Sujeto 114	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
Sujeto 115	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 116	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
Sujeto 117	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5
Sujeto 118	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
Sujeto 119	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5
Sujeto 120	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5

CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN – ALFA DE CRONBACH Variable 1: coaching

	Dimensión 1: fundamento técnico					Dimensión 2: fundamento ético		Dimensión 3: toma de decisión		
	¿el coaching siempre ayuda a mejorar la técnica de supervisión en la etapa de control y seguimiento de personal?	¿el coaching contribuye en su gran parte mejorar las técnicas de desarrollo profesional?	¿el área recurso humanos siempre aplica técnicas para impulsar el coaching que permita incrementar la producción?	¿el coaching siempre ayuda mejorar la evaluación del personal empleando diferentes técnicas?	¿las altas gerencias aplican el coaching para mejorar las técnicas de elaboración de hojas de rutas?	¿el coaching aporta en mejorar las técnicas para el control del cumplimiento de la legalidad en los trabajadores?	¿la entidad se apoya en el coaching para mejorar la percepción de imparcial en un proceso cas?	¿en las entidades existen capacitaciones donde utilicen al coaching para ayudar a mejorar la toma de decisiones de gastos?	¿el coaching se aplica en la toma de decisiones que te permite ayudar a reducir las compras innecesarias?	¿en cada entrenamiento de toma decisiones siempre se da énfasis en la utilización del coaching para priorizar gastos?
Sujeto 121	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
Sujeto 122	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
Sujeto 123	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4
Sujeto 124	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Sujeto 125	2	2	3	4	4	4	3	2	4	3
Sujeto 126	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3
Sujeto 127	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4
Sujeto 128	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
Sujeto 129	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5
Sujeto 130	4	4	4	2	4	4	4	5	3	4
Sujeto 131	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
Sujeto 132	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4
Sujeto 133	4	4	3	4	4	3	4	5	1	4
Sujeto 134	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4
Sujeto 135	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4

CONFIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN – ALFA DE CRONBACH Variable 1: coaching

	Dimensión 1: fundamento técnico					Dimensión 2: fundamento ético		Dimensión 3: toma de decisión		
	¿el coaching siempre ayuda a mejorar la técnica de supervisión en la etapa de control y seguimiento de personal?	¿el coaching contribuye en su gran parte mejorar las técnicas de desarrollo profesional?	¿el área recurso humanos siempre aplica técnicas para impulsar el coaching que permita incrementar la producción?	¿el coaching siempre ayuda mejorar la evaluación del personal empleando diferentes técnicas?	¿las altas gerencia aplican el coaching para mejorar la técnicas de elaboración de hojas de rutas?	¿el coaching aporta en mejorar las técnicas para el control del cumplimiento de la legalidad en los trabajadores?	¿la entidad se apoya en el coaching para mejorar la percepción de imparcial en un proceso cas?	¿en las entidades existen capacitaciones donde utilicen al coaching para ayudar a mejorar la toma de decisiones de gastos?	¿el coaching se aplica en la toma de decisiones que te permite ayudar a reducir las compras innecesarias?	¿en cada entrenamiento de toma decisiones siempre se da énfasis en la utilización del coaching para priorizar gastos?
Sujeto 136	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4
Sujeto 137	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Sujeto 138	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
Sujeto 139	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Sujeto 140	4	2	4	4	3	4	4	5	5	5
Sujeto 141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Sujeto 142	2	3	4	5	4	4	4	3	4	5
Sujeto 143	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5
Sujeto 144	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5
Sujeto 145	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5
Sujeto 146	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5
Sujeto 147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 148	3	2	1	4	4	3	3	4	5	5
Sujeto 149	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
Sujeto 150	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4

Varianza	1.00715556	0.85888889	1.0004	0.87222222	0.81462222	0.93173333	0.78648889	0.61582222	0.53973333	0.44555556
----------	------------	------------	--------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K	10	alfa de crombach	0.85059526
$\sum Vi$	7.87262222		
Vt	33.5770667		

Variable 2: Gestión Administrativa

	Dimensión 1: cumplimiento de metas				Dimensión 2: resultados			
	¿La buena Gestión Administrativa en altas gerencias ayuda a cumplir sus metas establecidas?	¿Realizar una buena Gestión Administrativa siempre es recompensando por cumplir sus metas establecidas?	¿El personal que realiza una buena Gestión Administrativa contribuye con las metas que es establecido por la entidad?	¿Una buena gestión administrativa ayuda cumplir sus metas siempre en cuando es apoyado por la tecnología?	¿Toda gestión administrativa genera buen resultado debido al buen trabajo realizado?	¿La gestión administrativa que realiza las altas gerencias da buen resultado en la obtención de ejecución de proyecto?	¿Siempre los resultados de la gestión administrativa son concluidos en su mayor parte?	¿Los resultados finales de una gestión administrativa siempre son positivos en la entidad?
Sujeto 33	5	4	5	4	4	4	5	5
Sujeto 34	4	4	4	4	4	4	3	4
Sujeto 35	2	4	2	2	2	2	4	5
Sujeto 36	4	1	4	1	1	1	4	5
Sujeto 37	2	3	2	1	3	2	5	4
Sujeto 38	2	3	2	1	1	2	5	5
Sujeto 39	4	3	4	1	5	3	5	4
Sujeto 40	3	4	4	4	4	5	4	5
Sujeto 41	1	5	5	4	4	4	4	4
Sujeto 42	2	1	3	1	1	1	5	5
Sujeto 43	1	1	1	1	1	1	5	4
Sujeto 44	4	4	5	4	4	5	5	5
Sujeto 45	5	4	4	4	4	4	5	4
Sujeto 46	1	3	1	1	3	3	5	4
Sujeto 47	4	4	4	5	5	5	5	4
Sujeto 48	2	3	4	1	1	3	5	4

Variable 2: Gestión Administrativa

	Dimensión 1: cumplimiento de metas				Dimensión 2: resultados			
	¿La buena Gestión Administrativa en altas gerencias ayuda a cumplir sus metas establecidas?	¿Realizar una buena Gestión Administrativa siempre es recompensando por cumplir sus metas establecidas?	¿El personal que realiza una buena Gestión Administrativa contribuye con las metas que es establecido por la entidad?	¿Una buena gestión administrativa ayuda cumplir sus metas siempre en cuando es apoyado por la tecnología?	¿Toda gestión administrativa genera buen resultado debido al buen trabajo realizado?	¿La gestión administrativa que realiza las altas gerencias da buen resultado en la obtención de ejecución de proyecto?	¿Siempre los resultados de la gestión administrativa son concluidos en su mayor parte?	¿Los resultados finales de una gestión administrativa siempre son positivos en la entidad?
Sujeto 49	3	3	3	3	3	3	4	5
Sujeto 50	3	1	3	3	3	3	4	5
Sujeto 51	3	1	1	1	1	1	5	5
Sujeto 52	1	4	2	2	2	3	4	5
Sujeto 53	2	3	4	2	3	3	4	5
Sujeto 54	2	4	3	2	2	4	5	5
Sujeto 55	2	4	1	2	2	2	5	5
Sujeto 56	3	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 57	2	2	3	2	2	2	5	4
Sujeto 58	2	4	2	2	2	4	4	4
Sujeto 59	2	3	2	2	3	3	4	4
Sujeto 60	3	4	3	2	2	3	5	4
Sujeto 61	1	3	3	1	1	1	5	4
Sujeto 62	3	4	3	3	3	4	4	4
Sujeto 63	4	4	4	4	4	4	5	4
Sujeto 64	3	3	4	3	3	2	4	4

Variable 2: Gestión Administrativa

	Dimensión 1: cumplimiento de metas				Dimensión 2: resultados			
	¿La buena Gestión Administrativa en altas gerencias ayuda a cumplir sus metas establecidas?	¿Realizar una buena Gestión Administrativa siempre es recompensando por cumplir sus metas establecidas?	¿El personal que realiza una buena Gestión Administrativa contribuye con las metas que es establecido por la entidad?	¿Una buena gestión administrativa ayuda cumplir sus metas siempre en cuando es apoyado por la tecnología?	¿Toda gestión administrativa genera buen resultado debido al buen trabajo realizado?	¿La gestión administrativa que realiza las altas gerencias da buen resultado en la obtención de ejecución de proyecto?	¿Siempre los resultados de la gestión administrativa son concluidos en su mayor parte?	¿Los resultados finales de una gestión administrativa siempre son positivos en la entidad?
Sujeto 65	4	4	4	1	1	2	4	5
Sujeto 66	2	2	2	2	2	3	5	4
Sujeto 67	4	4	4	4	4	5	5	5
Sujeto 68	3	3	4	2	2	3	5	4
Sujeto 69	3	4	2	3	4	4	5	5
Sujeto 70	4	3	3	3	3	3	5	4
Sujeto 71	5	2	2	2	2	4	5	4
Sujeto 72	1	3	2	2	3	2	4	5
Sujeto 73	1	2	1	1	1	1	4	5
Sujeto 74	4	4	4	4	3	4	4	4
Sujeto 75	3	3	3	2	2	3	5	4
Sujeto 76	3	3	3	2	2	3	5	5
Sujeto 77	2	1	2	2	2	1	4	4
Sujeto 78	3	3	3	1	1	1	4	5
Sujeto 79	3	4	4	2	4	4	5	4
Sujeto 80	2	4	5	2	3	3	5	5

Variable 2: Gestión Administrativa

	Dimensión 1: cumplimiento de metas				Dimensión 2: resultados			
	¿La buena Gestión Administrativa en altas gerencias ayuda a cumplir sus metas establecidas?	¿Realizar una buena Gestión Administrativa siempre es recompensando por cumplir sus metas establecidas?	¿El personal que realiza una buena Gestión Administrativa contribuye con las metas que es establecido por la entidad?	¿Una buena gestión administrativa ayuda cumplir sus metas siempre en cuando es apoyado por la tecnología?	¿Toda gestión administrativa genera buen resultado debido al buen trabajo realizado?	¿La gestión administrativa que realiza las altas gerencias da buen resultado en la obtención de ejecución de proyecto?	¿Siempre los resultados de la gestión administrativa son concluidos en su mayor parte?	¿Los resultados finales de una gestión administrativa siempre son positivos en la entidad?
Sujeto 81	3	2	3	2	3	4	5	4
Sujeto 82	3	3	5	4	4	4	4	5
Sujeto 83	2	2	4	4	3	4	4	4
Sujeto 84	3	4	4	4	3	3	4	5
Sujeto 85	4	4	4	4	4	4	5	4
Sujeto 86	3	3	3	3	4	4	5	5
Sujeto 87	4	3	4	3	4	4	4	4
Sujeto 88	2	4	4	4	3	4	4	5
Sujeto 89	4	4	3	3	4	4	5	4
Sujeto 90	3	3	3	3	3	3	5	5
Sujeto 91	5	5	4	4	4	5	4	4
Sujeto 92	5	4	5	5	5	4	4	5
Sujeto 93	4	4	3	3	4	4	4	4
Sujeto 94	3	3	4	4	4	4	5	5
Sujeto 95	4	4	4	2	3	2	5	4
Sujeto 96	3	4	3	5	5	4	5	5

Variable 2: Gestión Administrativa

	Dimensión 1: cumplimiento de metas				Dimensión 2: resultados			
	¿La buena Gestión Administrativa en altas gerencias ayuda a cumplir sus metas establecidas?	¿Realizar una buena Gestión Administrativa siempre es recompensando por cumplir sus metas establecidas?	¿El personal que realiza una buena Gestión Administrativa contribuye con las metas que es establecido por la entidad?	¿Una buena gestión administrativa ayuda cumplir sus metas siempre en cuando es apoyado por la tecnología?	¿Toda gestión administrativa genera buen resultado debido al buen trabajo realizado?	¿La gestión administrativa que realiza las altas gerencias da buen resultado en la obtención de ejecución de proyecto?	¿Siempre los resultados de la gestión administrativa son concluidos en su mayor parte?	¿Los resultados finales de una gestión administrativa siempre son positivos en la entidad?
Sujeto 97	1	1	2	3	4	4	5	4
Sujeto 98	4	4	4	4	4	4	4	5
Sujeto 99	3	4	3	3	3	3	4	5
Sujeto 100	4	4	4	4	4	4	4	5
Sujeto 101	3	4	3	3	4	3	5	4
Sujeto 102	1	3	3	3	3	4	5	4
Sujeto 103	2	3	4	4	3	4	5	4
Sujeto 104	3	4	4	3	4	3	5	4
Sujeto 105	2	3	2	3	4	4	5	4
Sujeto 106	3	4	3	4	4	4	5	5
Sujeto 107	4	4	3	3	4	4	5	5
Sujeto 108	2	3	2	3	4	4	5	5
Sujeto 109	3	3	3	3	3	3	5	5
Sujeto 110	4	3	4	4	4	4	4	5
Sujeto 111	4	4	4	4	4	4	5	5
Sujeto 112	4	4	3	3	4	3	5	5

Variable 2: Gestión Administrativa

	Dimensión 1: cumplimiento de metas				Dimensión 2: resultados			
	¿La buena Gestión Administrativa en altas gerencias ayuda a cumplir sus metas establecidas?	¿Realizar una buena Gestión Administrativa siempre es recompensando por cumplir sus metas establecidas?	¿El personal que realiza una buena Gestión Administrativa contribuye con las metas que es establecido por la entidad?	¿Una buena gestión administrativa ayuda cumplir sus metas siempre en cuando es apoyado por la tecnología?	¿Toda gestión administrativa genera buen resultado debido al buen trabajo realizado?	¿La gestión administrativa que realiza las altas gerencias da buen resultado en la obtención de ejecución de proyecto?	¿Siempre los resultados de la gestión administrativa son concluidos en su mayor parte?	¿Los resultados finales de una gestión administrativa siempre son positivos en la entidad?
Sujeto 129	5	4	5	4	5	5	4	5
Sujeto 130	2	3	4	4	5	5	4	4
Sujeto 131	4	4	4	2	3	3	4	4
Sujeto 132	5	5	4	4	5	4	4	5
Sujeto 133	4	5	4	4	5	4	5	5
Sujeto 134	2	3	4	4	3	4	5	4
Sujeto 135	4	4	4	4	4	4	5	4
Sujeto 136	3	3	3	3	4	4	5	3
Sujeto 137	4	3	4	4	3	4	5	4
Sujeto 138	4	3	4	4	2	2	5	3
Sujeto 139	3	4	5	3	2	3	5	4
Sujeto 140	4	5	4	5	4	5	4	4
Sujeto 141	3	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 142	4	4	5	4	4	3	4	4
Sujeto 143	2	3	4	4	3	4	4	5
Sujeto 144	4	3	2	3	4	3	5	5

Variable 2: Gestión Administrativa

	Dimensión 1: cumplimiento de metas				Dimensión 2: resultados			
	¿La buena Gestión Administrativa en altas gerencias ayuda a cumplir sus metas establecidas?	¿Realizar una buena Gestión Administrativa siempre es recompensando por cumplir sus metas establecidas?	¿El personal que realiza una buena Gestión Administrativa contribuye con las metas que es establecido por la entidad?	¿Una buena gestión administrativa ayuda cumplir sus metas siempre en cuando es apoyado por la tecnología?	¿Toda gestión administrativa genera buen resultado debido al buen trabajo realizado?	¿La gestión administrativa que realiza las altas gerencias da buen resultado en la obtención de ejecución de proyecto?	¿Siempre los resultados de la gestión administrativa son concluidos en su mayor parte?	¿Los resultados finales de una gestión administrativa siempre son positivos en la entidad?
Sujeto 145	4	4	3	4	3	2	5	4
Sujeto 146	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 147	2	3	4	4	3	4	5	4
Sujeto 148	4	3	4	4	3	4	4	4
Sujeto 149	2	2	2	2	2	2	5	5
Sujeto 150	4	3	4	3	4	4	5	5

varianza	1.23395556	0.95395556	1.0704	1.34382222	1.20928889	1.16555556	0.30315556	0.27555556
----------	------------	------------	--------	------------	------------	------------	------------	------------

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

K	8
$\sum V_i$	7.55568889
Vt	28.4588889

alfa de crombach	0.83943444
-------------------------	------------