



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías
provinciales penales de un distrito del norte del Perú

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Salazar Alarcon, Gasdaly Maribel (orcid.org/0000-0002-7392-2984)

ASESORES:

Dr. Hernandez Torres, Alex Miguel (orcid.org/0000-0002-5682-2500)

Dr. Villon Prieto, Rafael Damian (orcid.org/0000-0002-5248-4858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios, por darme la vida, la fe y la sabiduría para poder culminar con éxito este trabajo.

A mi familia, por su amor, paciencia y comprensión durante toda esta etapa.

A todas las personas que, de alguna forma u otra, me acompañaron en este camino, y contribuyeron a la realización de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis asesores de tesis, Dr. Alex Miguel Hernández Torres y Dr. Rafael Damian Villón Prieto, quienes me orientaron y apoyaron con sus conocimientos y experiencias en cada etapa de esta investigación.

También, quiero agradecer a Dios, por darme la oportunidad y la perseverancia para realizar esta investigación, sin su bendición no hubiera sido posible.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización de Variables.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V.DISCUSIÓN.....	23
VI.CONCLUSIONES.....	29
VII.RECOMENDACIONES.....	30
VIII.PROPOSTA.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrategias de coaching	18
Tabla 2. Gestión institucional	19
Tabla 3. Dimensiones de la variable estrategias de coaching	20
Tabla 4. Dimensiones de la variable gestión institucional.....	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo propuesto	31
----------------------------------	----

RESUMEN

La presente tesis tuvo como propósito la elaboración de un plan de estrategias de coaching para mejorar la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú. Este estudio fue básico, no experimental, transversal, descriptivo y propositiva. Se usó un muestreo probabilístico simple y se obtuvo una muestra de 168 colaboradores. Se obtuvieron como resultados, que la variable estrategias de coaching es percibida en un nivel medio alto por el 95.8% de los encuestados, y la gestión institucional es percibida en un nivel medio por el 55.9%. El autor pudo concluir en base a los resultados, que es necesario realizar el diseño de un modelo sustentado en estrategias de coaching, bajo el modelo Grow y el de Coaching de Equipos convirtiéndose en un instrumento primordial, que al ser aplicado existirá una tendencia a la mejora de la gestión institucional de la entidad pública en estudio. Así mismo, fue validado por jueces en su categoría de profesionales con un alto nivel de dominio sobre el tema, que son considerados como expertos, los que indicaron su viabilidad.

Palabras clave: Comunicación, estrategias de coaching, gestión institucional, integración, liderazgo, sinergia, toma de decisiones

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to develop a coaching strategy plan to improve institutional management in the provincial criminal prosecutor's offices of a district in northern Peru. This study was basic, non-experimental, transversal, descriptive and purposeful. Simple probabilistic sampling was used and a sample of 168 employees was obtained. The results were obtained that the coaching strategies variable is perceived at a medium-high level by 95.8% of the respondents, and institutional management is perceived at a medium level by 55.9%. The author was able to conclude based on the results, that it is necessary to design a model supported by coaching strategies, under the Grow model and the Team Coaching model, becoming a primary instrument, which when applied there will be a tendency to improvement of the institutional management of the public entity under study. Likewise, it was validated by judges in its category of professionals with a high level of mastery on the subject, who are considered experts, who indicated its viability.

Keywords: Communication, coaching strategies, institutional management, integration, leadership, synergy, decision making

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las estrategias del coaching están revolucionando un amplio desarrollo en todo el mundo, siendo un factor relevante en las diferentes instituciones para el aspecto personal que en un entorno complejo empodere a la autoconfianza y contribuya a la calidad de vida y aquellas relaciones que brinda diversos atributos (Bohórquez et al., 2020).

De esta forma Berenguer (2020) considera que el coaching es una potente arma que fortalece a medir estrategias que conduzcan a un crecimiento tanto particular y profesional que desarrolla un ambiente proactivo. Siendo un enfoque integral que contribuya a las personas a desarrollar resultados oportunos que in situ desarrollen conocimiento para lograr mejorar la calidad.

De esta forma el coaching viene siendo utilizado para gestionar de forma integral a la institución y lograr un liderazgo oportuno en favor de la ciudadanía para evidenciar un desarrollo personal oportuno que incremente la confianza en la persona (Bohórquez et.al., 2020; Lagos, 2020).

Es más, es importante agregar, que en la actualidad los procesos de coaching van más allá del desarrollo personal de cada individuo; a partir de ser consciente de la situación en la que se encuentra, de generar las acciones necesarias para desarrollar nuevas maneras de ser que le sumen, con su respectivo plan de acción que viabilice el logro de sus objetivos (Berenguer, 2020); sino de tomar en cuenta la interacción de las personas dentro de una organización, lo que implica ser conscientes que las personas son seres sociales por naturaleza y en consecuencia se abre un sin número de oportunidades para trabajar procesos de coaching de equipos, sustentados en el desarrollo personal y profesional de cada integrante, y la forma en que pueden poner al servicio del equipo las maneras de ser de cada uno de ellos, que generen un proceso sinérgico, que permita el logro de los objetivos propuestos por el equipo, y que a su vez le sumen a la organización en la que laboran las personas que se encuentran conformando los equipo de trabajo (Lagos, 2020).

En Latinoamérica el coaching ha generado grandes avances exponenciales sustentado en un crecimiento de 182 organizaciones en México, Chile, Argentina y Brasil con una perspectiva de futuro a nivel integral dado el empoderamiento que genera a la persona y en un marco de mayor competitividad desarrolla el aspecto

de calidad de vida fundamental para el oportuno desarrollo de la persona (Lagos, 2020).

En dicho contexto la gestión pública viene enfrentando cambios exponenciales en el mundo dado que orienta un oportuno contexto de desarrollo y oportuno entorno de los últimos años que conduce a una búsqueda constante de un aspecto gerencial aplicado a la función pública. De esta forma las herramientas gerenciales vienen requiriendo de esfuerzos tanto en el ámbito de infraestructura como de conocimiento para actuar de forma eficiente y eficaz (Labrague & Obeidat, 2022).

Diariamente en la función pública los aspectos administrativos han conducido a la búsqueda de un constante uso de la nueva gestión pública orientada a la gestión por procesos y el limitado recurso humano con el que se cuenta para generar una visión de largo plazo y empoderar al personal para el desempeño de sus funciones (English et al., 2021).

Siendo las fiscalías un actor preponderante en la gestión del sistema de justicia y encargados de perseguir la responsabilidad penal de quienes realizan conductas delictivas en un marco cada vez más complejo enmarcado en los aspectos dogmáticos y legales requiere mejorar su labor a través de una clara definición estratégica que conduce a desarrollar en el factor institucional donde se requiere optimizar el recurso fiscal, especializar las tareas y generar información que permita romper el paradigma tradicional (Ríos, 2022).

En el Perú la principal falencia en el aspecto público se enmarca en la inversión de habilidades blandas por parte del personal de las instituciones públicas para identificar el potencial del recurso humano, ante una escasez de talento de trabajadores competitivos y productivos que ante la falta de motivación y compromiso presenta desafíos para el sector público en torno a los aspectos de reclutamiento, formación y retención del personal (Meza, 2022).

Abordar el problema requerirá el uso de la pregunta de investigación: ¿En qué medida un plan de estrategias de coaching permite mejorar la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú?; siendo los problemas específicos: ¿Cuál es el diagnóstico de la situación actual de las fiscalías provinciales penales del distrito de José Leonardo Ortiz?; ¿Cuáles son las estrategias de coaching para mejorar la gestión institucional en las fiscalías

provinciales penales de un distrito del norte del Perú? y ¿Cómo se validará el plan de estrategias de coaching para mejorar la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú?.

Con dicho contexto el análisis parte de la justificación referente al aspecto teórico que conlleva a observar la contribución a la ampliación del conocimiento a partir de las variables analizadas para el desarrollo oportuno de los objetivos en torno a lograr comprender la importancia de aplicar el coaching en la gestión institucional. Es de gran relevancia tomar en cuenta la contribución teórica en relación a la conceptualización de los procesos de coaching, con sus respectivas estrategias, como un modelo nuevo de liderazgo, que realmente aportará en la construcción de nuevo conocimiento, a ser aplicado en futuras investigaciones vinculadas a las variables de estudio (Pereyra, 2022).

Considerar el contexto metodológico donde se aplica el análisis de la relación en un desarrollo continuo para las variables analizadas y con el uso del instrumento del cuestionario se logra identificar la hipótesis. Lo relevante es este aspecto, es que los instrumentos utilizados fueron validados por expertos y a nivel estadístico, lo que asegura que su aplicación realmente recabará información relevante para el logro de los objetivos de la presente tesis (Pereyra, 2022).

Desde el aporte práctico el ajuste a la información brindada para lograr la incidencia significativa de las estrategias de Coaching en la cultura organizacional en las fiscalías provinciales penales del distrito de José Leonardo Ortiz se vuelve relevante para la investigación y para la institución en la que se quiere trabajar las estrategias de coaching (Pereyra, 2022).

Por lo cual se considera como objetivo general: Elaborar un plan de estrategias de coaching para mejorar la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.

Siendo los objetivos específicos los que se detallan a continuación: Diagnosticar la situación actual de las fiscalías provinciales penales del distrito de José Leonardo Ortiz; Diseñar estrategias de coaching para mejorar la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú y Realizar la validación del plan de estrategias de coaching para mejorar la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

De carácter internacional la investigación de Offstein et al. (2023) cuyo propósito involucra comprender la forma como se implementa y desarrollo el coaching en la práctica y consideran ser un aspecto anclado en la naturaleza procesal del coaching. La metodología es conceptual y teórico que conlleva a partir de las entrevistas semiestructuradas conducir a un aspecto de revisión institucional, Los resultados evidencian que es de gran relevancia e importancia el coaching para el desarrollo práctico de un dominio posible de metáforas para el estudio en la práctica.

Labrague & Obeidat (2022) que tuvo como finalidad analizar de que forma el coaching a través de liderazgo transformacional contribuye a la seguridad del paciente y el compromiso laboral. En el aspecto transversal se incluyeron a 754 enfermeras, siendo una investigación propositiva para identificar la calidad de atención. Los resultados evidencian que el liderazgo de los gerentes de enfermería a través del fortalecimiento del coaching son aspectos que evidencian ser de gran importancia para lograr la seguridad del paciente y compromiso laboral. Permitiendo concluir que las medidas institucionales para fomentar un entorno favorable a contribuido a mejorar los resultados.

Álvarez (2022) parte del objetivo de realizar un análisis correlacional del coaching académico y el fortalecimiento de las habilidades directivas. La metodología parte de un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y de tipo transversal y transeccional. Los resultados mostraron que las dimensiones de liderazgo, comunicación y manejo emocional tienen una relación positiva con las habilidades directivas teniendo un coeficiente de Pearson de 0.753 y 0.900 respectivamente; siendo significativo con $p < 0.05$. Concluyó que existe un alto grado de relación entre el coaching académico y el fortalecimiento de habilidades directivas con un coeficiente de Pearson de 0.95 y significativo $p < 0.05$.

Álvarez (2022) realizó por primera vez un análisis relacionado con la formación académica y el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo. El enfoque basado en un método cuantitativo que implica un análisis correlacional y transversal, cuyos resultados evidencian que las dimensiones de liderazgo, comunicación y gestión emocional se correlacionan positivamente con las habilidades de liderazgo, con coeficientes de Pearson de 0,753 y 0,900,

respectivamente; significativo en $p < 0,05$. Concluyó la existencia de una correlación entre las variables estudiadas.

También se revisó investigaciones a nivel nacional como el de Correa (2023) cuyo propósito parte de Identificar la relación entre las variables de coaching y gestión administrativa en la municipalidad. La metodología es descriptiva-correlacional y no experimental de corte transversal. La población está conformada por 30 funcionarios y se utiliza el instrumento del cuestionario. Los resultados muestran que las dimensiones de planeación, organización, dirección y control tienen una relación positiva con el coaching con un coeficiente de Pearson significativo $p < 0.05$. Concluyó una relación positiva entre el coaching y la gestión administrativa de la municipalidad con un coeficiente de Pearson de 0.80 y significativo $p < 0.05$.

Mientras Guerra (2023) cuyo objetivo es analizar la relación entre las variables analizadas. La metodología es de tipo básica, diseño no experimental y correlacional. Los resultados muestran que el liderazgo directivo el 94.6% tiene un nivel medio y el coaching educativo el 62.2% tiene un nivel regular. Se concluyó que el liderazgo directivo y el coaching educativo tienen una correlación positiva con un coeficiente de Pearson de 0.702 y $p = 0.000 < 0.05$.

Ruiz (2023) realizó una investigación tuvo como propósito, la determinación de la relación existente entre gestión a nivel institucional y la convivencia del tipo escolar en una institución educativa estatal de Ucayali. Fue del tipo básico con un enfoque cuantitativo, no experimental, y correlacional. Se usaron dos cuestionarios bajo la forma de encuesta con escala tipo Likert, con un elevado nivel de confiabilidad de acuerdo con el estadístico de Cronbach. A modo de resultados el Rho de Spearman fue de 0.194 y el Sig. bilateral de 0.115, lo que permite concluir que no existe relación entre las variables analizadas y estudiadas.

Por su parte Ccahuay (2022) aborda el objetivo general de analizar la relación entre el coaching directivo y la gestión pedagógica en los docentes de una UGEL. La metodología es cuantitativa, de tipo básica con un nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra involucra 60 docentes que utilizan el instrumento del cuestionario. Los resultados muestran que las dimensiones de gestión del currículo, proceso enseñanza-aprendizaje y apoyo al desarrollo de los estudiantes tienen relación con el coaching.

Concluyó que existe una relación entre el coaching directivo y la gestión pedagógica en los docentes de una UGEL con un coeficiente de Pearson de 0.652 y $p=0.000<0.05$, siendo positiva.

Silva (2022) en su investigación busca analizar la relación entre estrategias de coaching y denuncias en una Unidad de Tránsito en una región Policial, 2021. La metodología es de tipo correlacional, con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población y muestra está conformada por 50 efectivos. Los resultados han mostrado que el maltrato psicológico y abuso de autoridad se relaciona con las estrategias de coaching con un coeficiente de Pearson= -0.459 y $p=0.000<0.05$, siendo significativa. Concluyó que existe una relación positiva de las estrategias de coaching con las denuncias en una Unidad de Tránsito en una región Policial, 2021.

Espinoza (2022) tiene como objetivo analizar la relación entre el coaching educativo y el clima institucional en una institución educativa. La metodología empleada es cuasi experimental de tipo aplicada, siendo la muestra conformada por 3 docentes y 30 alumnos. La técnica utilizada es la observación de campo. Los resultados mostraron que las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación tienen un efecto positivo sobre el coaching educativo con un t de Student ($t=38,86$, $t=37,26$, $t=26,51$, $t=21,37$, $t=12,44$) que evidencia ser significativo. Se concluyó que existe una relación positiva entre el coaching educativo y el clima institucional en la institución educativa.

Por último, Reyna (2018) realizó una investigación que buscó generar una propuesta de un modelo de coaching para un municipio distrital en Bagua, siendo una investigación básica, cuantitativa y descriptiva propositiva, utilizando un cuestionario con escala de Likert, para la información necesaria, teniendo de esta manera el sustento necesario para la generación del diseño de un modelo de coaching; la investigación viabilizó la construcción de una propuesta de un modelo de coaching basado en el modelo GROW, como una herramienta básica, primordial y fundamental enfocada en la mejora de la gestión pública en el municipio distrital ubicado en Bagua

El coaching para Saclarides (2023) se ha convertido en un diseño integrador que se sustenta en conocimientos desde el abordaje de la teoría de los sistemas y aquellos aspectos transformacionales donde se ha considerado fundamental que

se desarrollen conceptos y un aprendizaje continuo en la búsqueda de facilidades para ser aplicado en diversos entornos de trabajo para ser de tipo fluido y continuo.

El coaching también tiene principios fundamentales, al respecto (Rodríguez, 2017) desarrolla un aspecto integral que involucra formar a personas. El coaching es una práctica que busca ayudar a las personas a alcanzar sus objetivos, desarrollar sus habilidades y mejorar su desempeño. Hay varios enfoques y modelos de coaching que los profesionales utilizan para guiar a sus clientes.

El proceso de coaching implica conversaciones estructuradas y estratégicas, donde el coach utiliza una variedad de técnicas, preguntas poderosas y herramientas para ayudar al cliente a explorar sus pensamientos, emociones y comportamientos. A través de esta exploración, se busca aumentar la conciencia, fomentar la responsabilidad y promover el aprendizaje y la acción sostenible.

El coaching no se centra en dar respuestas o consejos directos, sino en capacitar al individuo para que descubra sus propias soluciones y estrategias. Puede aplicarse en diversos contextos, como el ámbito personal, empresarial, ejecutivo, deportivo, entre otros.

Es importante destacar que el coaching se basa en una relación de confianza y respeto mutuo entre el coach y el cliente. Además, el proceso de coaching suele tener una duración definida, con sesiones regulares a lo largo del tiempo para dar seguimiento al progreso y ajustar las estrategias según sea necesario.

Para la variable de coaching nos basamos en la Teoría de la Autodeterminación (ATD) propuesta por Deci y Ryan se basa en la idea central de que las personas tienen una tendencia innata hacia el crecimiento y la autodeterminación. Proporciona un marco para comprender cómo las diferentes formas de motivación afectan la calidad de la actividad, la persistencia en la tarea y los resultados (Stover et al.,2017).

Deci & Ryan proponen que la motivación puede dividirse en diferentes tipos:

Motivación Intrínseca: Es cuando las personas se sienten motivadas por el placer y la satisfacción interna de realizar una actividad. Esto significa que hacen algo porque les gusta o les interesa, no porque se sientan obligados (Stover et al.,2017).

Motivación Extrínseca: Se refiere a la motivación que proviene de factores externos, como recompensas, castigos o presiones sociales. Las personas realizan

una acción no porque quieran, sino porque obtienen algo a cambio.

Amotivación: Representa una falta de motivación o un desinterés completo en una actividad.

La teoría de la autodeterminación incluye factores globales, contextuales y situacionales, como factores mediadores relacionados a la autonomía global percibida, competencia global percibida y la relación global percibida. Mientras los factores contextuales se encuentran relacionados a la autonomía contextual, competencia contextual y vinculación contextual; así como factores situacionales como la autonomía, competencia y vinculación (Brevik et al.,2022)

La teoría de la autodeterminación también sugiere que la motivación intrínseca es la forma más efectiva de motivación, ya que está asociada con un mayor compromiso, satisfacción y bienestar a largo plazo. Para fomentar la motivación intrínseca, es importante que se satisfagan las tres necesidades psicológicas fundamentales

La teoría de la autodeterminación se basa en la premisa de que los seres humanos tienen una tendencia innata a buscar la autonomía y el control sobre sus propias vidas. Esta teoría sostiene que la satisfacción de las necesidades psicológicas fundamentales de autonomía, competencia y relación interpersonal es esencial para el bienestar y la motivación de las personas (Stover et al.,2017).

En las dimensiones del coaching encontramos al personal y al equipo; siendo el coaching personal un proceso en el cual un individuo trabaja de manera cercana con un coach (entrenador) con el objetivo de alcanzar metas personales, profesionales o de desarrollo. Este proceso implica una relación colaborativa en la cual el coach ayuda al cliente a identificar sus objetivos, superar obstáculos y desarrollar habilidades y estrategias para alcanzar su máximo potencial (Meza, 2022).

El coaching en equipo es un enfoque que se utiliza para mejorar el rendimiento y la dinámica de un grupo o equipo de trabajo. A diferencia del coaching personal, que se enfoca en el desarrollo individual, el coaching en equipo se centra en el funcionamiento colectivo y en la consecución de metas compartidas por el equipo (Meza, 2022).

Así mismo, el coaching de equipos se puede definir como un determinado proceso que busca acompañar de un equipo y a sus integrantes a nivel individual,

en el procedimiento de descubrir, de inclusive redefinir, y la búsqueda de la optimización de los procesos involucrados en el logro de sus objetivos, sustentado en la forma adecuada de actuación a nivel colectivo, de manera que éste, el mencionado equipo de trabajo, asuma la responsabilidad de trabajar en la mejora de su nivel de rendimiento, así como de su grado de satisfacción, para que el producto final del equipo esté por encima del potencial de la sumatoria de sus componentes (Brevik et al., 2022).

Es más, el coaching para trabajar en equipos se puede definir también como un proceso que cuenta con el acompañamiento de un determinado profesional capacitado y formado en estrategias de coaching a un determinado equipo de trabajo para que alcance sus objetivos y unas metas específicas que sus integrantes como equipo se ha definido con total libertad por ellos mismos, siempre en relación a los de la organización (Bickerich et al., 2018).

Es necesario agregar que el acompañamiento, que en la situación que sea dirigido a una determinada persona, lo que implica un proceso de coaching individual, persigue el potenciamiento de los recursos en cada una de ellas, construyendo novedosos y distintos aprendizajes para lograr la mejora de sus productos finales tanto a nivel personal como profesional, cuando se enfoca en dirección de un equipo de colaboradores dentro de una organización, que trabaja en la optimización de los recursos del mencionado equipo de trabajo, lo que quiere decir, en su totalidad (Folscher & Terblanche, 2019).

El coach lo que busca es apoyar al equipo a observarse; más que oírse, a escucharse; a cuestionarse, todo a partir de un determinado punto de vista con toda la amplitud necesaria, un objetivo bien definido y determinado, con una visión relajada. Esta persona genera un acompañamiento para que logre tomar un elevado nivel de conciencia en sus interacciones individuales y grupales, así como de los inconvenientes y problemas que se pudieran desarrollar, aportando en la mejora de su nivel de rendimiento en su entorno de trabajo, guiando al equipo en el proceso de lograr el uso óptimo de los recursos generados a nivel individual (English et al., 2021).

Así mismo, el coach personal con formación de coach de equipos, que es una persona que no forma partes de la organización, para evitar posibles sesgos, les guía a encontrar su propia forma de ordenar, vincular, además de realizar una

jerarquización, evaluación, así como generar un cuestionamiento, enfocado en la búsqueda de una serie de alternativas, que una vez elegida será llevada a la acción, en conclusión, a ser un observador distinto, observar el mundo y a ellos mismos a partir de otra perspectiva y a generar un determinado comportamiento en consecuencia (Folscher & Terblanche, 2019).

Es importante agregar que el coach de equipo no genera ningún aporte sustentadas en ideas y creatividad propia, así como también no presente o expone sus juicios, sino que busca potenciar los que puedas generar el propio equipo de trabajo y, es más, les genera altos niveles de motivación. En este sentido, se encarga de ofrecer al equipo de trabajo de una nueva manera de observarse, nuevas metodologías, así como de instrumentos y herramientas, que hasta ese momento o situación, no han podido ser utilizadas o en todo caso han sido infravaloradas por los mismos integrantes del equipo y que, con una adecuada implementación, pueden optimizar los vínculos y las relaciones entre los integrantes del equipo de trabajo, su nivel de productividad, elevar el nivel de positividad, involucramiento y compromiso de todos los integrantes, optimizar el nivel de la motivación hacia el trabajo, así como el grado de rapidez y resultados efectivos en el proceso de tomar decisiones (Gannon et al., 2022).

Un tema muy relevante en el coaching de equipos es que se vuelve en un promotor activo del desarrollo y la optimización del talento humano de los que conforman el equipo de trabajo, promoviendo positivamente la diversidad, construyendo espacios físicos y virtuales que viabilicen su creatividad, optimizando las interacciones hacia adentro del equipo laboral y decantando en una mejor ejecución de sus labores dentro el equipo y la institución (English et al., 2021).

El proceso de coaching de equipos lleva a sus integrantes a ser conscientes de sus creencias limitantes que los detienen el crecimiento, desarrollo y logros de sus metas y objetivo por parte del equipo, lo cual es de vital importancia para trabajar en su superación o, en todo caso, trabajar en un proceso de modificación. En este proceso es relevante descubrir los distintos roles en los integrantes del equipo de trabajo, sus funciones debidamente asignadas, así como sus responsabilidades entre otros. Esta situación definitivamente incrementará el autoconocimiento, elevará la confianza en cada uno de ellos, la comunicación será asertiva fortaleciéndose la relación con el directivo que lidera el área de trabajo y la

organización, generando un proceso activo de autorregulación en cuanto a las relaciones hacia adentro del equipo de trabajo (English et al., 2021). A partir de lo expuesto, de esta manera nacerá no solo un elevado involucramiento, sino un fuerte compromiso hacia la organización, sustentado en una fuerte visión compartida, que se fortalecerá con la participación activa de los integrantes del equipo (Folscher & Terblanche, 2019).

Para la variable de gestión institucional se considera la teoría de la Nueva Gestión Pública donde Pandey (2023) donde considera que el eje de la reforma en la gestión pública es el ciudadano visto como cliente y logra un cúmulo de conocimientos que permitan hacer reformas en la gestión pública para lograr la satisfacción desde el enfoque empresarial.

Shand et al. (2023) sostiene que la gestión pública requiere un modelo de gestión innovador que se base en el enfoque humano para encontrar soluciones a los problemas. La comprensión del papel del estado y la eficacia y eficiencia de las instituciones públicas están influenciadas por el modelo de gestión pública.

Se ha utilizado un modelo de gestión como el de *governance*, para crear un nuevo estilo de gobierno que es diferente a un control jerárquico y prioriza la cooperación y la interacción entre actores públicos y privados. La teoría en cuestión incluye elementos de organización participativa y de mercado. Por lo tanto, incorpora parte de sus principios en los principios de autoregulación social. De esta manera se llevaban a cabo modificaciones y sugerencias para implementar prácticas comerciales en el sector público con el fin de establecer la Nueva Gestión Pública (Tan et al., 2022).

La gestión pública moderna aprovecha la tecnología y la innovación para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios. La digitalización de trámites y la implementación de soluciones tecnológicas ayudan a simplificar procesos y mejorar la interacción con los ciudadanos (Blas et al., 2022).

Por otro lado, la gestión pública moderna también considera la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental. Se buscan políticas y prácticas que promuevan un desarrollo sostenible con enfoque de una economía verde que protege el medio ambiente (Baltazar et al., 2022).

La gestión institucional se refiere a un enfoque que se utiliza en la administración y la gestión de organizaciones, ya sean instituciones educativas,

gubernamentales, sin fines de lucro o empresas, para analizar y comprender mejor las diferentes dimensiones que influyen en el funcionamiento y el éxito de una institución; conceptualizándose como la capacidad de la entidad para poner en marcha sus procesos misionales para el alcance de los objetivos Pandey (2023). Sari (2023) plantea que la gestión institucional es un conjunto de negocios y actividades gestionadas por funciones administrativas y su estructura incluye el aspecto organizacional, clima laboral, el liderazgo gerencial y las funciones administrativas.

La dimensión cultura organizacional se simboliza a partir de como los miembros de una institución llevan a cabo sus actividades que parten del aspecto de valores, experiencias, paradigmas, normas, estilos de gestión, entre otros.

Por otro lado, la cultura organizacional hace referencia a un análisis oportuno de valores, creencias, normas, tradiciones y aspectos oportunos de la organización que conducen a un desempeño del papel fundamental para la organización que se vuelve prioritario en el empoderamiento.

Mientras la dimensión de clima laboral hace referencia a la forma como el clima laboral se vuelve prioritario para el funcionamiento de la institución en el desarrollo de la planificación estratégica y la gestión institucional que posibilita la mejora de la implementación en el conjunto de variables del clima organizacional.

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en una organización o lugar de trabajo. Es el resultado de la interacción de múltiples factores, y se puede entender a través de varias dimensiones que reflejan diferentes aspectos del ambiente labora.

Esta dimensión se refiere a la efectividad de la comunicación en la organización. Incluye aspectos como la claridad de las comunicaciones, la apertura a las ideas y sugerencias de los empleados, y la retroalimentación adecuada.

La dimensión de liderazgo directivo parte de evidenciar la influencia del líder para la ejecución de acciones en el ámbito de la institución para conseguir los resultados y dificultades en la toma de decisiones para una nueva cultura en las instituciones educativas.

La dimensión de liderazgo directivo se refiere a la forma en que los líderes o supervisores en una organización ejercen su autoridad, dirigen a los equipos y toman decisiones. Esta dimensión es esencial para la cultura organizacional y

puede tener un impacto significativo en el rendimiento, la motivación y la satisfacción de los empleados.

El estilo de liderazgo directivo se refiere a la forma en que los líderes se relacionan con sus empleados y cómo ejercen su autoridad. Puede variar desde un enfoque autocrático, donde los líderes toman decisiones sin mucha participación de los empleados, hasta un enfoque más participativo, donde se fomenta la colaboración y la toma de decisiones conjuntas.

La dimensión funciones administrativas conlleva a interactuar en el mismo proceso de la gestión administrativa donde interactúan los procesos de planeamiento, organización, dirección y control como las funciones administrativas. Para el caso de la presente tesis, las dimensiones de la gestión institucional que se tomaron en consideración, son las mostradas, presentadas e inclusive postuladas por Guimaray y Romero (2018), y estas son:

El liderazgo directivo, que es considerado un factor preponderante, así como de nivel prioritario en una institución o entidad pública, debido a que mientras este sea el necesario y acorde con las necesidades de la organización, se obtendrá buenos e inclusive mejores resultados de los actores intervinientes dentro de la gestión institucional, debido a que un buen líder los mantendrá adecuadamente motivados y se logre un elevado desempeño en el trabajo y en el cumplimiento de sus funciones (Vivona, 2023; Nguyen et al., 2023).

La planificación estratégica, que está conformada por la secuencia de una serie de acciones que conceptúan el debido cumplimiento de las metas e inclusive objetivos a nivel organizacional, a corto e inclusive a largo plazo, en donde se encuentren involucrados el personal directivo, y colaboradores de la entidad pública (Aveni, 2023; George, 2023).

La evaluación de la gestión se refiere a la realización del establecimiento y la definición de la denominada pertinencia, factibilidad, así como viabilidad de un proceso de planificación antes de su posible realización o ejecución y posteriormente a esta, determinar su nivel de eficiencia y eficacia (Siverbo, 2023; Lahey, 2023). Por último, está la dimensión vinculada al clima institucional, que se refiere a la imagen que muestra la entidad pública como producto final de las labores en un ambiente de trabajo, en el que todos se encuentren debidamente comprometidos, así como motivados (Reineholm et al., 2023).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

El paradigma parte de un aspecto cuantitativo, pues utilizaron una serie de herramientas estadísticas para determinar los resultados fruto del levantamiento de información. Además, se caracterizó por ser del tipo aplicada ya que se enfoca en trabajos del tipo original desarrollados para generar nuevo conocimiento; a pesar de eso, está enfocada básicamente hacia un objetivo específico de carácter práctico (Pereyra, 2022).

Pereyra (2022) dependiendo del nivel de investigación es descriptiva y propositiva, dado que parte de un fenómeno de análisis específico y se considera un aporte teórico y coherente en la propuesta para mejorar y aplicando un enfoque teórico.

Diseño de investigación

El diseño de investigación es considerada no experimental y desde el enfoque transversal parte de un análisis de solo un punto en el tiempo (Pereyra, 2022).

3.2. Variables y Operacionalización de Variables

Las variables bajo estudio son las siguientes:

V1: Estrategias de coaching

Definición conceptual: proceso interactivo y colaborativo que tiene como objetivo principal potenciar el desarrollo personal y profesional de un individuo, equipo o grupo (Rodríguez, 2017).

Definición operacional: La definición operacional se considera a partir de las dimensiones de personal y equipo y se recoge la información a través de la aplicación del cuestionario de la escala Likert.

Dimensiones: Las dimensiones se encuentran relacionados al liderazgo comunicación, toma de decisiones, sinergia e integración.

Escala de medición: La escala de medición es la Likert.

V2: Gestión Institucional

Definición conceptual: Shand et al. (2023) la gestión es concebida como la capacidad de la entidad para poner en marcha el plan estratégico y los

presupuestos institucionales que se originan a través de los planes operativos institucionales.

Definición operacional: Tan et al. (2022) considera al conjunto de procesos, estrategias y acciones implementadas en una organización para administrar y dirigir eficientemente todos sus recursos con el fin de alcanzar sus objetivos y metas.

Dimensiones: Las dimensiones se encuentran relacionadas a: Liderazgo directivo, planeamiento estratégico, evaluación de la gestión y clima institucional.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

En la investigación se involucra un total de 300 trabajadores y funcionarios de las fiscalías provinciales penales corporativas de un distrito del norte del Perú. Según Fernández (2022), precisa que la población es: “el conjunto de todos los elementos que coinciden con determinadas características” (p.174).

Criterios de inclusión: Los criterios de inclusión corresponde a los trabajadores y funcionarios que pertenecen a las fiscalías provinciales penales corporativas de un distrito del norte del Perú.

Criterios de exclusión: Los criterios de exclusión corresponde a los trabajadores y funcionarios que no pertenecen a las fiscalías provinciales penales corporativas de un distrito del norte del Perú.

Muestra

La muestra de la presente investigación es igual a 168 trabajadores de las fiscalías provinciales penales corporativas de un distrito del norte del Perú.

Muestreo

El muestreo que se realizó es probabilístico simple y asciende a 168 personas

Unidad de análisis

La unidad de análisis son los trabajadores y funcionarios que pertenecen a las fiscalías provinciales penales corporativas de un distrito del norte del Perú.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Para recolectar los datos es importante señalar que nos genera de forma ordenada realizar lo procedimientos adecuados para reunir aquellos datos idóneos

en la presente tesis.

Pereyra (2022) detalla que para la recolección de datos permite una inferencia para lograr recoger los datos desde la perspectiva de análisis para lograr conectar lo referido a los instrumentos.

La técnica para recolectar información es la encuesta que se aplicó a los trabajadores de las fiscalías provinciales penales corporativas de un distrito del norte del Perú.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de información se aplicó un cuestionario a la muestra bajo análisis, usando el instrumento del cuestionario en escala Likert para lograr recoger los datos a partir de las encuestas ejecutadas a la muestra bajo estudio, siendo fiable y adecuada la aplicación de la encuesta. La confiabilidad se trabajó con el alfa de Crombach y la validez fue determinada por 3 jueces expertos, la que fue positiva.

3.5. Procedimientos

Primero se solicitó la autorización al titular de la entidad para poder recopilar la información necesaria mediante los cuestionarios validados bajo la forma de encuestas.

La recolección de información se genera a partir de considerar el cuestionario como instrumento que en una escala Likert produce información para nutrir a partir de las encuestas al procesamiento de información que permita el uso oportuno de la misma.

Dicha recolección fue de carácter anónimo, en la que se cuidó todos los detalles para evitar que se relacionen los resultados de manera específica con determinados colaboradores.

Posteriormente se procesó la información con el SPSS V27 y se generaron las tablas correspondientes para cumplir con los objetivos de la presente investigación. Con la data recabada, se trabajó una propuesta de estrategias de coaching, así como también se presentaron las conclusiones y recomendaciones correspondientes al estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

La información que es nutrida por el instrumento del cuestionario fue trasladada al software SPSS para luego someterlos al aspecto descriptivo y haciendo uso de los demás soportes de análisis.

3.7. Aspectos éticos

El suscrito mantuvo en todo momento los principios éticos de investigación y su vez respetando las normativas vigentes de la casa de estudios. En relación con el presente documento, específicamente en la redacción se tomó como protocolo seguir las pautas de la guía de elaboración de proyecto de tesis, además se utilizó la Guía APA en su séptima edición para realizar la citación y referencias bibliográficas; también se utilizó la herramienta Turnitin en sus dos facetas Draft Coach y en la plataforma Clementina para validar que el contenido detallado es original del suscrito. Por último, hacemos mención a los documentos vigentes de la casa de estudio: RVI N°062-2023-VI-UCV, RCU N°0200-2018/UCV y RCU N°0470-2022/UCV.

IV. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados encontrados a partir del desarrollo de las encuestas realizadas.

Tabla 1

Estrategias de coaching

<i>Nivel</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje válido</i>
Bajo	7	4.2%
Medio	41	24.4%
Alto	120	71.4%
Total	168	100.0

Nota. Se muestra la tabla de frecuencias y porcentajes de la variable estrategias de coaching construida bajo el sustento de la encuesta aplicada

En la tabla 1 se muestra que el diagnóstico realizado sobre situación en la que se encuentra la variable estrategias de coaching es medio alto y es percibida en un nivel alto por el 71.4% de los participantes en la presente encuesta, mientras que un 24.4% de los mismos considera que la variable en mención se encuentra en un nivel medio o regular. Es importante mencionar que tan solo el 4.2% de los participantes en el estudio a través de la aplicación de a encuesta, considera que esta variable se encuentra en un nivel bajo.

Si bien es cierto, en la institución no se aplican estrategias de coaching como parte del desarrollo de la gestión institucional, pero es importante recalcar que muchas de sus dimensiones son percibidas como positivas para el desarrollo organizacional de la entidad pública en estudio y evaluación, situación que hace positivo la aplicación de este tipo de estrategias, que llevadas a nivel de excelencia aportarán al desarrollo de esta.

En base a estos resultados se puede decir que la variable estrategias de coaching se encuentra en un nivel medio alto.

Tabla 2

Gestión Institucional

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Bajo	39	23.2
Medio	55	32.7
Alto	74	44.0
	168	100.0

Nota. Se muestra la tabla de frecuencias y porcentajes de la variable gestión institucional construida bajo el sustento de la encuesta aplicada

En la tabla 2 se presenta el diagnóstico situacional de la variable gestión institucional la cual es percibida en un nivel alto por el 44.0% de las personas que participaron en la presente encuesta, mientras que un 32.7% de los mismos perciben que la variable mostrada en este apartado, tiene un nivel medio o regular. En este caso, es de igual relevancia mencionar a modo de complemento que el 23.2% de los participantes en el estudio mediante la aplicación de la encuesta, también percibe que la variable mencionada se encuentra en un nivel bajo, siendo este un porcentaje representativo, pues quiere decir que casi la cuarta parte de personal de la institución siente que la gestión institucional, no está siendo trabajada adecuadamente.

En este caso, es necesario comentar, que, si bien es cierto la gestión institucional, no se encuentra en un nivel alto como se quisiera para una entidad pública como la que es evaluada por la presente investigación, también es cierto que por lo que se muestra no se encuentra en un nivel bajo, y con nuevas, así como mejoradas estrategias de coaching, se puede optimizar la gestión institucional de la entidad pública en estudio.

En base a estos resultados se puede decir que la variable Gestión institucional se encuentra en un nivel medio o regular.

Tabla 3*Dimensiones de la variable estrategias de coaching*

	Bajo		Medio		Alto	
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Estrategias de coaching	7	4.17	41	24.40	120	71.4
Liderazgo	13	7.74	42	25.00	113	67.26
Comunicación	7	4.17	7	4.17	154	91.67
Toma de decisiones	7	4.17	28	16.67	133	79.17
Sinergia	7	4.17	73	43.45	88	52.38
Integración	27	16.07	75	44.64	66	39.29

Nota. Se muestra la tabla de frecuencias y porcentajes de cada una de las dimensiones de la variable estrategias de coaching construida bajo el sustento de la encuesta aplicada

En cuanto a las dimensiones de la variable estrategias de coaching, para comenzar, las dimensiones que se encuentran en el nivel más bajo son las vinculadas a la sinergia y a la integración del personal. Para el caso la dimensión sinergia, el 52.38% de los participantes de estudio la perciben como alta y el 43.45% siente que se encuentra en nivel regular; mientras que la dimensión integración, es percibida como alta por el 39.29% de personas que participaron en la presente investigación y el 44.64% sienten que se encuentra en un nivel medio o en todo caso regular. En este caso, ambas dimensiones son percibidas en un nivel medio alto y en las que se necesitan mejorar, siempre enfocadas en la optimización de la gestión institucional de la entidad pública materia de la presente investigación.

Las siguientes dimensiones vinculadas al liderazgo y a la toma de decisiones, son percibidas en un nivel alto; siendo la dimensión liderazgo percibida como alta por el 67.26% de los participantes en la presente encuesta, mientras que el 25% la percibe como regular y 7.74% percibe que el nivel de liderazgo se encuentra en un nivel bajo; mientras que la dimensión toma de decisiones, es percibida como alta por el 79.17% de las personas encuestadas y el 16.67% la

percibe como regular. En base a estos resultados y como se mencionó anteriormente, ambas dimensiones se pueden decir que se encuentra en un nivel alto, y a pesar que no son percibidas como malas o regulares, siguen siendo uno de los aspectos que necesitan llevarse a nivel de excelencia.

Por último, dentro de esta variable, la dimensión que se encuentra mejor calificada, es la vinculada a la comunicación, que es percibida como elevada o alta por el 91.67% de las personas que laboran en la institución pública materia de la presente tesis y que participaron en la aplicación de la encuesta. En este sentido y bajo el sustento de los resultados presentados y como se mencionó anteriormente, esta dimensión se encuentra en un nivel muy alto, lo cual es bastante positivo, pues los procesos comunicativos eficientes con un enfoque asertivo, sostienen los procesos de coaching efectivo, en cualquier de sus modalidades.

Tabla 4

Dimensiones de la variable gestión institucional

	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Gestión institucional	39	23.21	55	32.74	74	44.0
Liderazgo directivo	26	15.48	61	36.31	81	48.21
Planificación estratégica	38	22.62	55	32.74	75	44.64
Evaluación de la gestión	45	26.79	48	28.57	75	44.64
Clima institucional	46	27.38	55	32.74	67	39.88

Nota. Se muestra la tabla de frecuencias y porcentajes de cada una de las dimensiones de la variable gestión institucional construida bajo el sustento de la encuesta aplicada

En referencia a las dimensiones de la variable gestión institucional, para comenzar, la dimensión que se encuentran en el nivel más bajo será la relacionada

al clima institucional, que es percibido como bajo o malo por el 27.38% de los participantes en el estudio, a nivel medio o regular por el 32.74% de las personas que respondieron las encuestas y a nivel alto por el 39.88% del personal de la entidad pública que participaron del estudio. Se observa en base a los resultados, es que se puede afirmar que esta dimensión vinculada a clima institucional, se encuentra en un nivel medio.

Posteriormente y muy cerca a esta dimensión, se encuentran las relacionadas a la planificación estratégica y a la gestión de los resultados. Las dimensiones antes mencionadas son percibidas en un nivel alto por el 44.64% de los participantes en el estudio. La planificación estratégica es percibida en un nivel regular por el 32.74% del personal encuestado y a nivel bajo por el 22.62% de los mismos. En caso de la evaluación de la gestión, los resultados son muy similares, aunque no iguales, pues lo perciben a nivel regular el 28.57% y a nivel bajo por el 26.79% del personal. Como se puede observar, la situación de las variables es un poco mejor, pero siguen encontrándose en un nivel medio.

Por último, el liderazgo directivo, que aún cuando se encuentra en un nivel también regular, es percibida ligeramente mejor que las otras dimensiones. En este sentido, el liderazgo directivo es percibido en un nivel alto por el 48.21% del personal que participó en el estudio, a nivel regular por el 36.31% y a nivel bajo por el 15.48% del personal.

V.DISCUSIÓN

El diagnóstico realizado sobre situación en la que se encuentra la variable estrategias de coaching es medio alto y es percibida en un nivel alto por el 71.4% de los participantes en la presente encuesta, mientras que un 24.4% de los mismos considera que la variable en mención se encuentra en un nivel medio o regular. Es importante mencionar que tan solo el 4.2% de los participantes en el estudio a través de la aplicación de a encuesta, considera que esta variable se encuentra en un nivel bajo.

En este sentido, se concuerda con lo que expresa por Reyna (2018) en su investigación desarrollada que tuvo como propósito el desarrollo de un modelo de estrategias de coaching para la gestión pública en la municipalidad distrital de Imaza - Bagua, encontró que esta variable se encuentra en un nivel medio, en este sentido el 48.07% de los participantes en su estudio siente que es regular. De la misma manera coincide parcialmente con Murillos (2020) donde en su investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las estrategias de coaching y desempeño laboral de los colaboradores de una entidad bancaria, obtuvo que el nivel de estrategias de coaching se encontraba también en un nivel regular, con una percepción del 58.3% de los participantes en su investigación.

Lo que llamó la atención es que los niveles de estrategias de coaching en el sector público son similares, con una variaciones de medio alto a medio o regular, pero con márgenes pequeños, e inclusive estos resultados son similares a los encontrados en el sector privado, los cual indica que existe una necesidad, tanto en el ámbito público como privado, de un modelo de estrategias de coaching que mejore su desempeño, productividad, gestión pública y gestión institucional, sustentado en una mejora a nivel personal y profesional de sus colaboradores (Folscher-Kingwill & Terblanche, 2019).

De otro lado, es importante resaltar que las instituciones públicas se están preocupando por mejorar la gestión en sus organizaciones, utilizando nuevas estrategias para elevar no solo de la motivación en el trabajo, o la satisfacción laboral o en todo caso el clima organizacional, sino que está dando una mirada a nuestras estrategias que desarrollan de manera integral a sus colaboradores, siendo de esta manera su crecimiento de forma sostenible en el tiempo,

beneficiando de esta manera a la institución donde laboran.

Las dimensiones que se encuentran en un nivel más bajo son la de sinergia, integración, Para el caso la dimensión sinergia, el 52.38% de los colaboradores la perciben como alta, mientras que el 43.45%, regular. En el caso de la dimensión integración, el 39.29% de los encuestados la perciben como alta y el 44.64% a un nivel medio. Como se observa, ambas dimensiones son percibidas en un nivel medio alto y en las que se necesitan mejorar, para optimizar de la gestión institucional de la entidad pública en estudio.

Reyna (2018) pudo encontrar en su investigación que la sinergia en la entidad pública en estudio, concuerda parcialmente con la presente tesis, pues se encuentra en un nivel medio bajo, pues el 33,68%, mostro que a veces y pocas veces ejecutan acciones o trabajos como un real equipo y en conjunto en conjunto entre las distintas áreas de la entidad pública; de otro lado se pudo también observar que el 43.42% de los participantes en su estudio expresaron que solamente a veces realizan trabajos con un enfoque integrativo dentro de la entidad pública que se evaluó. Esta situación muestra que, al no trabajar de manera integrada en los equipos de trabajo y entre ellos, la confianza y la empatía se deteriora evitando inclusive que se genere un proceso sinérgico, que impide la generación de nuevas alternativas para el logro de sus objetivos organizacionales (Sepulveda & Birnbaum, 2021).

De otro lado, las dimensiones liderazgo y toma de decisiones, son percibidas en un nivel alto; siendo la dimensión liderazgo percibida como medio alta por el 92.26% de los participantes en la presente encuesta; mientras que la dimensión toma de decisiones, es percibida como medio alta también, por el 95.84%. En base a estos resultados y como se comentó en párrafos anteriores, ambas dimensiones encuentran en un nivel medio alto, y a pesar ello, siguen siendo también un aspecto que se requiere llevar a nivel de excelencia.

Murillos (2020) concuerda con la presente tesis, pues en su estudio el nivel el liderazgo es percibido por los encuestados como medio alto por el 85% de ellos, mientras que la dimensión orientación hacia resultados con decisiones adecuadas, vinculada claramente a la dimensión toma de decisiones de la presente tesis, se encuentra en un nivel alto, percibido así por el 81.6% de los encuestados. De otro lado, Reyna (2018) concuerda parcialmente, pues pudo encontrar en su

investigación que el liderazgo considera que se encuentra en un nivel medio alto por el 52,63% de los participantes en el estudio; mientras que la toma de decisiones es percibida como buena por el 60,53% de participantes, quienes afirman que utilizan esta capacidad para los procesos de resolución de conflictos.

Como se puede ver en el caso de Murillo (2020), los resultados son bastantes similares, aunque con una pequeña brecha, es decir que concuerda parcialmente, que si fueran las dos organizaciones del sector público sería bastante entendible, pero no es así, pues la organización en la que realizó la investigación Murillos (2020) es privada, y demuestra la necesidad de emprender nuevas estrategias para mejorar la gestión en sus organizaciones y por ende su productividad (Bickerich et al., 2018; English et al, 2021)

En cuanto al nivel de la comunicación se encuentra en un nivel alto, y es considerada como la dimensión que se encuentra mejor calificada, y es percibida como elevada o alta por el 91.67% de las personas que laboran en la institución pública en estudio. En este sentido y bajo el sustento de los resultados presentados y como se mencionó anteriormente, esta dimensión se encuentra en un nivel muy alto, lo cual es bastante positivo, pues los procesos comunicativos eficientes con un enfoque asertivo, sostienen los procesos de coaching efectivo, en cualquier de sus modalidades (English et al., 2021; Vivona, 2023).

De otro lado, en los resultados se mostró el diagnóstico situacional de la variable gestión institucional que la coloca en un nivel regular. Es percibida en un nivel alto por el 44.0% de las personas que participaron en la investigación, y un 32.7% las perciben en un nivel medio o regular, mientras que el 23.2% lo percibe en un nivel bajo, siendo este último un porcentaje bastante representativo, pues muestra que casi la cuarta parte de los trabajadores perciben que la gestión institucional, no está siendo la adecuada. Bajo el sustento de estos resultados se puede afirmar que esta variable se encuentra en un nivel medio o regular, para este caso.

Palacios (2021) en su investigación que tuvo como objetivo principal de determinación de la relación entre la gestión del tipo institucional y el desempeño del profesor en la una institución educativa en Chimbote, encontró que la gestión institucional se encuentra en un nivel medio alto, percibido de esta manera por el 62.1% de los participantes en el estudio. Este resultado se encuentra muy cercano

al encontrado por el tipo de respuestas obtenidas, lo cual indica que las entidades públicas necesitan aplicar nuevas estrategias de liderazgo innovador con el es el generado por procesos de coaching, denominado por excepción, el cual que directivo no interviene frente a un problema, solo lo hace cuando lo llaman o cuando ven que existe un problema, pero esa intervención es sin darle una solución a la problemática, solo utiliza la mayéutica para que la persona encuentre su solución (Vivona, 2023).

En cuanto a las dimensiones de la variable gestión del tipo institucional, se observa que la dimensión que se encuentra en el nivel más bajo es el clima institucional, que es percibido como bajo por el 27.38% de los encuestados, regular por el 32.74% y alto por el 39.88% del personal encuestado. Se puede ver bajo el sustento de los resultados, es que esta dimensión se encuentra en un nivel medio con una baja tendencia a ser alto, pues si sumamos los porcentajes alto u medio obtenemos 72.62%, situación que se acerca a los resultados encontrados por Palacios (2021), en donde el 69% considera que esta dimensión se encuentra en un nivel alto. Es de gran relevancia trabajar en mejorar el clima laboral dentro de la institución materia de la presente tesis, pues es importante que la percepción de los trabajadores con respecto a las condiciones tangibles e intangibles, sea la mejor posible, pues repercutirá para comenzar, en la calidad de servicios que los servidores públicos entregan a los ciudadanos, y en la medida que trabajen en ellos mismo como personas y profesionales, su calidad de vida mejorará, es por esta razón que las estrategias de coaching se convierten en una poderosa alternativa para mejorar la gestión institucional de una entidad pública (Gannon et al., 2022).

Luego y con porcentajes muy cercanos, se encuentran la planificación estratégica y a la gestión de los resultados. Estas dimensiones son percibidas en un nivel alto por el 44.64% de los encuestados. La planificación es percibida como regular por el 32.74% y baja por el 22.62%. La evaluación de la gestión, los resultados son muy similares, aunque no iguales, lo perciben regular el 28.57% y bajo por el 26.79%. Se puede ver, que la situación de las variables es un poco mejor, pero siguen siendo regulares. En este caso, Palacios (2021), la planeación estratégica se encuentra en un nivel regular, percibido de esta manera por el 58.6% de encuestados, la gestión de resultados del personal se encuentra también en un nivel regular, pero con un porcentaje un poco mayor, pues el 75% de los

participantes de la encuesta sienten que se encuentran en un nivel medio.

En este caso, es de gran relevancia trabajar en mejorar la percepción de los colaboradores de la institución en evaluación, hacia los procesos de planificación estratégica y gestión por resultados del personal, dimensiones estrechamente vinculadas al desarrollo y mejora de los servicios entregados por las entidades públicas en beneficio de la ciudadanía y es por esta razón que las estrategias de coaching, se convierten en una muy buena alternativa para la mejora de las capacidades y actitudes del personal hacia su trabajo, teniendo un gran impacto en la gestión institucional de cualquier entidad pública (Lahey, 2023).

Es referencia, a la dimensión vinculada al liderazgo directivo, que, a pesar de encontrarse en un nivel también medio o regular, es observada y percibida ligeramente mejor que las otras dimensiones analizadas y discutidas anteriormente. Bajo esta visión de los resultados encontrados, el liderazgo directivo se puede decir que es percibido en un nivel alto por el 48.21% de los encuestados que participaron en el estudio realizado, a nivel regular por el 36.31% de ellos y a nivel bajo por el 15.48% de las personas que respondieron la encuesta.

En el caso de la investigación desarrollada por Palacios (2021), el 62.1% de los participantes en el estudio y que respondieron la encuesta vinculada a la variable analizada, perciben que la dimensión liderazgo directivo se encuentra en un nivel alto, situación que nos es tampoco muy diferente pues en la presente tesis, a pesar esta dimensión se encuentra en un nivel regular, su porcentaje de percepción no está muy lejos (48.32% lo percibe como alto), situación similar a las otras dimensiones de esta variable, y en consecuencia es coherente enfocarse en trabajar estrategias de coaching, para mejorar las habilidades y competencias de un líder transformacional, enfocado en el desarrollo personal de cada servidor público, haciéndolo consciente que su trabajo beneficia a un tercero, es decir mejorar su estilo de liderazgo, sustentado en la optimización de sus maneras de ser, valores y creencias, buscando que sea un observador distinto del entorno y de sí mismo, en beneficio de un tercero, o sea la ciudadanía (Lemaire et al., 2023; Nguyen et al., 2023).

En el caso del modelo de estrategias de coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú, en base a los resultados encontrados, es que se decidió utilizar el Modelo Grow propuesto por

Whitmore (2010), citado por Vivona (2023), en el que se busca desarrollar su potencia en base a que sea consciente de los recursos y maneras de ser que les suma y le resta en la vida, y a partir de esa información se pare en su lado responsable y comience a trabajar en llevar a nivel de excelencia los recursos que no tiene y que necesita, todo para el logro de sus objetivos, metas e inclusive sueños, están en plenitud de recursos, y debidamente automotivado (Saclarides, 2023; Vivona, 2023).

El otro modelo escogido para complementarlo es el Modelo de Coaching de Equipos propuesto por Hawkins (2012), citado por English et al. (2021), dice que es un proceso que busca la alineación con una visión que se compartida por los miembros de un equipo de trabajo para crear o generar los resultados que los miembros del equipo quieren de sobremanera y que no saben muchas veces como lograr. Es necesario agregar, que para lograr construir esa visión y que sea realmente compartida por los miembros del equipo, se tiene que promoverla a partir de una adecuada construcción de visiones a nivel personal. El coaching de equipos se caracteriza por ser muy adecuado para el proceso de identificación de la visión personal de los miembros de un equipo y a partir de ella construir la visión compartida por todos ellos (Sepulveda & Birnbaum, 2021).

Una de las principales limitaciones que se encontraron en la presente investigación, son la cultura burocrática que tiene la institución, común a todas las entidades públicas del estado peruano, situación que fue corroborada con las investigaciones realizadas por Ríos (2022), en la que hace referencia a la situación en cuanto a la gestión institucional en las fiscalías. Esta investigación entrega un aporte académico relevante, pues muestra un nuevo modelo sustentado en estrategias de coaching para justamente mejorar y optimizar la gestión institucional de las fiscalías en estudio.

VI.CONCLUSIONES

1. Se puede concluir en cuanto a la variable estrategias de coaching que esta se encuentra en un nivel medio alto, debido a que es percibida en un nivel alto por el 71.4% del personal, mientras que un 24.4% de los mismos percibe que se encuentra en un nivel medio. Las dimensiones que se encuentran en un nivel más bajo son la de sinergia e integración con un nivel medio en el caso de ambas, en las que se necesita trabajar para llevarlas a nivel de excelencia.
2. Se puede concluir en cuanto a la variable gestión institucional que esta se encuentra en un nivel regular, debido a que es percibida en un nivel alto por el 44.0% del personal, mientras que un 32.7% de los mismos la perciben como como regular, y el 23.2% a un nivel bajo. La dimensión que se encuentra en nivel más bajo es la del clima institucional, aunque las demás dimensiones se encuentran en mismo grado, o sea a nivel regular, en consecuencia, se necesita trabajar en todas para mejorar la gestión institucional.
3. Se logro realizar el diseño de un modelo sustentado en estrategias de coaching, bajo el modelo Grow y el de Coaching de Equipos convirtiéndose en un instrumento primordial, que al ser aplicado existirá una tendencia a la mejora de la gestión institucional de la entidad pública en estudio.
4. El modelo propuesto, fue validado por jueces en su categoría de profesionales con un alto nivel de dominio sobre el tema, que son considerados como expertos, los que indicaron su viabilidad y factibilidad en cuanto a su posible aplicación dentro de la entidad pública en estudio.

VII.RECOMENDACIONES

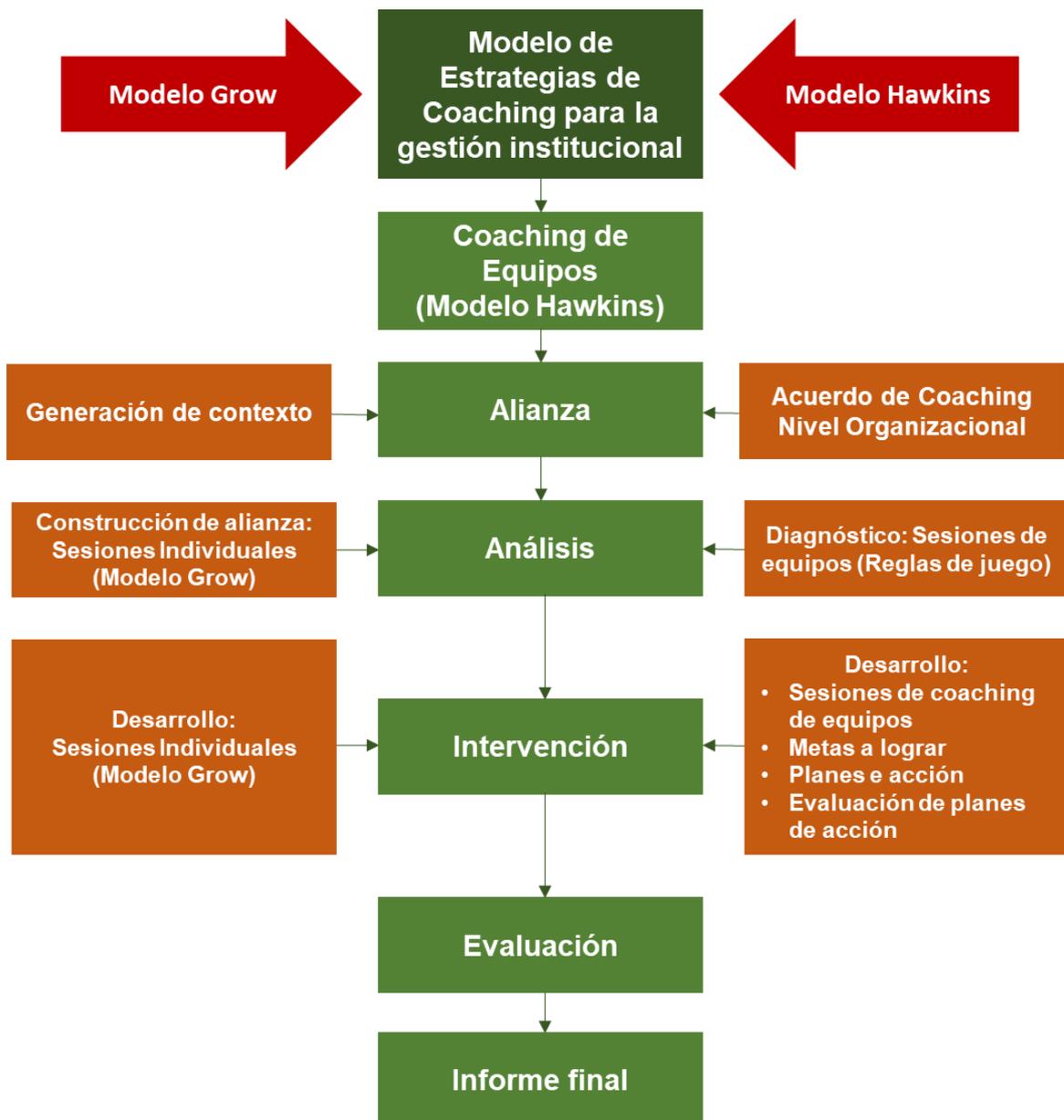
1. Al titular del pliego de la entidad pública en estudio, se les recomienda viabilizar la aplicación y puesta en marcha de la propuesta de modelo de estrategias de Coaching, que se sustenta en el modelo Grow y el de coaching de equipos, que se encuentra enfocado en la mejora de la gestión institucional de la organización, realizando las coordinaciones requeridas hacia dentro de la institución, con un completo involucramiento de la plana directiva del más alto nivel, pues implica un cambio de cultura hacia dentro de la organización.
2. Es necesario que el titular del pliego, aprueben un nuevo programa de capacitación y entrenamiento para el desarrollo de una serie de nuevos conocimientos, capacidades, habilidades e inclusive actitudes, enmarcadas dentro de procesos de coaching a nivel personal o individual y al nivel también de equipos. De tal menar que comprendan lo que se quiere lograr y cuál es la metodología que se va a utilizar como arte de su proceso para el logro de los objetivos de la organización e inclusive a nivel personal.
3. Es importante que el titular del pliego y los más altos funcionarios formen parte del proceso del nuevo programa de capacitación y entrenamiento para el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes, enmarcadas dentro de procesos de coaching a nivel personal o individual y al nivel también de equipos.
4. Que el titular del pliego y los funcionarios de alto nivel se reúnan con el autor de la tesis para que les sustente los alcances de la investigación y su posible aplicación en la institución

VIII.PROPUUESTA

Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.

Figura 1

Modelo propuesto



Nota. Elaborado por el autor

Resumen Ejecutivo

Se ha construido un modelo de estrategias de coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú; bajo el sustento de los modelos de coaching personal descritos por Whitmore (2010), citado por Vivona (2023) y el de coaching de equipos trabajado y presentado por Hawkins (2012), citado por English et al. (2021).

El modelo consta de 4 fases:

La primera de la alianza, donde se busca construir el acuerdo de coaching entre los directivos, el líder de equipo y las personas que conforman el equipo. En esta fase se evalúa la situación actual en la que se encuentra la entidad, con los instrumentos de medición definidos por el autor.

La segunda fase, es la de análisis, donde se realiza el diagnóstico del equipo, mediante sesiones individuales de coaching, así como en sesiones de coaching de equipo, para poner las reglas de juego claras.

En este sentido la tercera fase, es la de intervención, en la que se inician las sesiones individuales para acompañar a cada integrante del equipo para que desarrolle su potencial en beneficio del mismo equipo. Así mismo, se desarrollan las sesiones de equipo, para construir objetivos finales e intermedios, acciones, planes de acción. A priori, son usualmente cada 15 días. Por último, se desarrollan talleres motivacionales dependiendo de lo que necesiten para el logro de sus objetivos personales y de equipo. Además, talleres motivacionales y de desarrollo de habilidades sociales para la construcción de equipos eficaces y eficientes de trabajo.

En la cuarta fase se realiza la evaluación a posteriori, medir o determinar el nivel de avance en el logro de objetivos. Como última fase es a elaboración y presentación del informe final del proceso.

REFERENCIAS

- Andrade, L. (2012). *La importancia actual del Coaching en las organizaciones del siglo XXI*. Bogota: Universidad militar nueva granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6893/AndradeVillarealLydaGisela2012.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Aveni, A. (2023). Fill the gap between public administration strategic management and plan management. The italian PNRR and digital transition case. *Revista JRG de Estudios Acadêmicos*, 6(12), 366-388. <http://www.revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/523>
- Bordogna, C. M., & Lundgren-Resenterra, M. (2023). Integrating And Normalising Coaching As A Routine Practice In Doctoral Supervision. *International Journal of Doctoral Studies*, 18, 99-118. Scopus. <https://doi.org/10.28945/5096>
- Brevik Saethern, B., Glømme, A. M., Lugo, R., & Ellingsen, P. (2022). Students' experiences of academic coaching in Norway: A pilot study. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 11(4), 349-363. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-07-2021-0077>
- Berenguer, M. (2020). *El coaching en las organizaciones* [Tesis de posgrado, Universidad Miguel Hernández]. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/8735/1/TFG-%20Berenguer%20Serrano%2C%20Mar%C3%ADa.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
- Barrera, D. (2016). *El impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de las personas que ocupan cargos de liderazgo en las organizaciones ecuatorianas, una mirada desde los directores del área de talento humano*. Quito: Universidad andina simón bolívar, sede ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4995/1/T1955-MDTH-Barrera-El%20impacto.pdf>

- Bickerich, K., Michel, A., & O'Shea, D. (2018). Executive coaching during organisational change: A qualitative study of executives and coaches perspectives. *Coaching-An International Journal Of Theory Research And Practice*, 11(2), 117-143. <https://doi.org/10.1080/17521882.2017.1407806>
- Cantera, F. J. (2016). *Satisfacción con el coaching y engagement en el trabajo: El papel de los recursos personales*. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/26795>
- Cheng, A., Grant, V., Huffman, J., Burgess, G., Szyld, D., Robinson, T., & Eppich, W. (2017). Coaching the Debrief Peer Coaching to Improve Debriefing Quality in Simulation Programs. *Simulation In Healthcare-Journal Of The Society For Simulation In Healthcare*, 12(5), 319-325. <https://doi.org/10.1097/SIH.0000000000000232>
- Chamorro, J. (2013). *Leoravier company*. Obtenido de LEORAVIERCOMPANY: <http://www.leoravier.com/2005/11/historia-del-coaching/>
- Chica, S. (2011). *Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública*. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gRG4z81mcOYJ:esapvirtual.esap.edu.co/ojs/index.php/admindesarro/article/download/147/pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Correa, L. J. L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 63, 127-137. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455009.pdf>
- Cornejo, E. (29 de Diciembre de 2016). *Ryc consulting*. Obtenido de Ryc consulting: <https://rc-consulting.org/blog/2016/12/gestion-publica-en-el-peru/>
- Corral, F. (2016). *Impacto del coaching de equipos en los procesos y la eficacia del equipo: un estudio con dos equipos gestores de t1 en el sector financiero-asegurador*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/27163>
- Desarrollo, v. C. (2014). *Breve historia del coaching*. Obtenido de Breve Historia Del Coaching: <https://equilibrioydesarrollo.com/breve-historia-del-coaching/>
- Edinson Caruajulca y Geson Monzon. (2017). *Aplicación del coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial Hualgayoc, en la ciudad de Bambamarca - año 2016*. Trujillo: Universidad

- Privada Antenor Orrego.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/2331/RE_ADMI_EDINSON.CARUAJULCA_GERSON.MONZON_APLICACION..DEL.COACHING.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Editorial Leto. (2022, agosto 17). Retos y oportunidades del coaching en la época actual. *RH en las Empresas*. <https://rhenlasempresas.com/2022/08/17/retos-y-oportunidades-del-coaching-en-la-epoca-actual/>
- English, C., Nash, C., & Martindale, R. (2021). Exploring the coach–administrator relationship within the SA cricket development environment. *European Sport Management Quarterly*, 21(4), 466-483. Scopus. <https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1749689>
- Folscher-Kingwill, B., & Terblanche, N. (2019). The role of coaching and coach language in clients' language and individual change. *International Journal Of Evidence Based Coaching & Mentoring*, 17(2), 158-173. <https://doi.org/10.24384/bnaz-3r85>
- Felcman, Luis. (2015). *Nuevos modelos de gestión pública : tecnologías de gestión, cultura organizacional y liderazgo después del "big bang" paradigmático*. [Tesis de Doctorado. Universidad de Buenos Aires]. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1256_FelcmanIL.pdf
- Gannon, J., Bonneywell, S., Harding, C., & Jackson, S. (2022). Leveraging Coaching and Mentoring for the Development of Senior Leaders in Higher Education. En A. Blair, D. Evans, C. Hughes, & M. Tight (Eds.), *International Perspectives on Leadership in Higher Education* (Vol. 15, pp. 139-159). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-362820220000015008>
- George, B. (2023). Behavioral public strategy. *Behavioural Public Policy*, 7(2), 442-456. <https://www.cambridge.org/core/journals/behavioural-public-policy/article/behavioral-public-strategy/8E88E967E85B3828E44078DADE79E270>
- Grover, T. R., Pallotto, E. K., Brozanski, B., Piazza, A. J., Chuo, J., Moran, S., McClead, R., Mingrone, T., Morelli, L., & Smith, J. R. (2015). Interdisciplinary Teamwork and the Power of a Quality Improvement Collaborative in Tertiary

- Neonatal Intensive Care Units. *Journal of Perinatal and Neonatal Nursing*, 29(2), 179-186. Scopus. <https://doi.org/10.1097/JPN.0000000000000102>
- Guimaray, S. y Romero, K. (2018). *Gestión institucional y violencia escolar en educación secundaria. La Mar - Ayacucho, 2018*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34841>
- Hawkins, P. (2012). *Coaching y Liderazgo de Equipos: coaching para un liderazgo con capacidad de transformación*. Buenos Aires: Granica. 1era. Ed. <https://es.scribd.com/document/484880828/Coaching-y-liderazgo-de-equipos-a2012-1-13>
- Ivanov, R. V., Zalyaev, R. I., & Mavrin, O. V. (2018). Coaching as a conflict resolution technology in organizations. *Amazonia Investiga*, 7(14), 362-367. <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/download/530/500>
- Kravariti, F., Oruh, E. S., Dibia, C., Tasoulis, K., Scullion, H., & Mamman, A. (2021). Weathering the storm: Talent management in internationally oriented Greek small and medium-sized enterprises. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(4), 444-463. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2021-0022>
- Labrague, L. J., & Obeidat, A. A. (2022). Transformational leadership as a mediator between work–family conflict, nurse-reported patient safety outcomes, and job engagement. *Journal of Nursing Scholarship*, 54(4), 493-500. Scopus. <https://doi.org/10.1111/jnu.12756>
- Lagos, E. (2020). *La Modernización de los sistemas de justicia y la cooperación jurídica y judicial en el ámbito interamericano*. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/dil/esp/169-216%20Dr%20Lagos%20Def.MR.DM.pdf>
- Lahey, R. (2023). John Mayne and the origins of evaluation in the public sector in Canada: A shaping of both evaluation and the evaluator. *Canadian Journal of Program Evaluation*, 37(3), 340-354. <https://www.utpjournals.press/doi/abs/10.3138/cjpe.75451>
- Lemaire, S., Gael, B., Haddad, G., Razgallah, M., Maalaoui, A., & Cavallo, F. (2023). Knowledge transfer from and within digital incubators: Does the context of

- entrepreneurship matter? The case of women entrepreneurs in France. *Journal of Knowledge Management, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2022-0223>
- Loudcher, J.-F. (2017). Coaching, a central concept in sport sciences? Comparative and differentiated cultural investigation into its evolution and its current and future application. *Staps, 115*(1), 7-23. Scopus. <https://doi.org/10.3917/sta.115.0007>
- Meza, E. (2022). *Coaching gerencial y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Muyurina, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98991>
- Mejia Chiang, C., & Jauregui Machuca, K. (2020). Coaching in Organizations: Experience with Administrative Health Personnel. *REVISTA UNIVERSIDAD EMPRESA, 22*(39). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7977>
- Mohammed, A. A., Hafeez-Baig, A., & Gururajan, R. (2019). A qualitative research to explore practices that are utilised for managing talent development in the higher education environment: A case study in six Australian universities. *Journal of Industry-University Collaboration, 1*(1), 24-37. <https://doi.org/10.1108/JIUC-02-2019-003>
- Monroy, A. (2015). *Coaching Y Desempeño Laboral (Estudio realizado con supervisores y visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
- Murillos Gonzales, S. I. (2020). *Estrategias de coaching y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Interbank, Provincia del Santa, 2020*. [tesis maestría. Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49099>
- Napathorn, C. (2021). The development of green skills across firms in the institutional context of Thailand. *Asia-Pacific Journal of Business Administration, 14*(4), 539-572. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2020-0370>
- Nguyen, N. T. H., Nguyen, D., Vo, N., & Tuan, L. T. (2023). Fostering public sector employees' innovative behavior: The roles of servant leadership, public

- service motivation, and learning goal orientation. *Administration & Society*, 55(1), 30-63.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00953997221100623>
- Offstein, E., Kentrus, R., Dufresne, R., & Wassell, S. (2023). Managing metaphors – executive coaching and the role and power of analogy. *Journal of Workplace Learning*, 35(4), 325-340. Scopus. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2022-0176>
- Palacios Acero, E. V. (2021). *Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88001 Chimbote, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73311>
- Pastor, A. M. (2023). *Coaching en el desempeño laboral de los comites de selección de contrataciones públicas de un organismo supervisor. Año 2022* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110321>
- Pereyra, L. E. (Ed.). (2022). *Metodología de la investigación*. Klik.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=pereyra+2022+investigaci%C3%B3n&ots=WHDPYKGCjn&sig=iXvx8Z6XClaQmG_fHhmybiwk6Ts
- Reineholm, C., Ståhl, C., & Lundqvist, D. (2023). Bringing risk back in: managers' prioritization of the work environment during the pandemic. *International Journal of Workplace Health Management*, 16(1), 4-19.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJWHM-03-2022-0041/full/html>
- Reyna, F. (2018). *Estrategias de Coaching para la gestión pública en la Municipalidad Distrital de Imaza-Bagua* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31841/reyna_sf.pdf?sequence=1
- Ríos, E. (2022). *Gestión de Fiscalías. Consideraciones sobre los modelos y herramientas de gestión de las fiscalías*. Centro de Estudios de Justicia de las Américas.
https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/310/gestion_de_fis

calias.pdf

- Rodriguez, A. (3 de Junio de 2017). *Principios Fundamentales Del Coaching*. Obtenido De Principios Fundamentales Del Coaching: <https://www.utel.edu.mx/blog/rol-personal/principios-fundamentales-del-coaching/>
- Roque, M. (2016). *Herramientas del coaching y su contribución en el desarrollo de capacidades ejecutivas en la Municipalidad Provincial de San Román*. Juliaca: Universidad Nacional Del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/3305>
- Ruiz Gil, M. D. P. (2023). *Gestión institucional y convivencia escolar en una institución educativa pública. Coronel Portillo, Ucayali 2023*. [Tesis maestría Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125794>
- Saclarides, E. (2023). Coaches and teachers co-teaching: Exploring the challenges and support of co-teaching as a coaching activity. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 12(3), 300-315. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-11-2022-0100>
- Schönfeldt, H. C., & Hall, N. (2013). Capacity building in food composition for Africa. *Food Chemistry*, 140(3), 513-519. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.foodchem.2013.01.082>
- Sepulveda, A., & Birnbaum, M. (2021). Perceptions, reality and semantics: Exploring perceptions of coaching and academic advising as distinct roles. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 11(1), 119-133. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-10-2020-0063>
- Siverbo, S. (2023). The impact of management controls on public managers' well-being. *Financial Accountability & Management*, 39(1), 60-80. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/faam.12290>
- Swensen, S., Gorringer, G., Caviness, J., & Peters, D. (2016). Leadership by design: Intentional organization development of physician leaders. *Journal of Management Development*, 35(4), 549-570. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2014-0080>
- Vigil, J. (2023). *Coaching laboral y competitividad de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín—2023* [Tesis de posgrado,

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119700>

- Vijayakumar, P. B., Morley, M. J., Heraty, N., Mendenhall, M. E., & Osland, J. S. (2018). Leadership in the Global Context: Bibliometric and Thematic Patterns of an Evolving Field. En *Advances in Global Leadership* (Vol. 11, pp. 31-72). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1535-120320180000011002>
- Vivona, R. (2023). The new era leadership for the public sector? Entrepreneurship, effectiveness, and democracy. *Public Management Review*, 1-17. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2022.2162957>
- Yun, Y. H., Lim, C. I., Lee, E. S., Kim, Y. T., Shin, K. H., Kim, Y.-W., Park, K. J., Jeong, S.-Y., Ryu, K. W., Han, W., Jung, K. H., Park, S. C., Kim, M. S., Kim, S., Shim, Y. M., Oh, J. H., Lee, J. M., Ryoo, S.-B., Woo, J., ... Shin, A. (2020). Efficacy of health coaching and a web-based program on physical activity, weight, and distress management among cancer survivors: A multi-centered randomised controlled trial. *PSYCHO-ONCOLOGY*, 29(7), 1105-1114. <https://doi.org/10.1002/pon.5394>
- Whitmore, J. (2010). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership Fully Revised 25th Anniversary Edition*. Hachette UK. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Mf98DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT17&dq=coaching+whitmore+2017&ots=Wjs7qOEgDn&sig=hGKqOtlugAg tGkJBDzZR3iLH0-g>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de matriz de consistencia

Problemas	Objetivo	Variable 1 Estrategias de Coaching			
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
General: ¿En qué medida un plan de estrategias de coaching permite mejorar la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú?	General: Elaborar un plan de estrategias de coaching para mejorar la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.	Liderazgo	Capacidad organización y planificación Capacidad de supervisión Influencia en las personas	1,2,3,4,5	
Específicos: ¿Cuál es el diagnóstico de la situación actual de las fiscalías provinciales penales del distrito de José Leonardo Ortiz?; ¿Cuáles son las estrategias de coaching para mejorar la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú? y ¿Cómo se validará el plan de estrategias de coaching para mejorar la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú?	Específicos: Diagnosticar la situación actual de las fiscalías provinciales penales del distrito de José Leonardo Ortiz; Diseñar estrategias de coaching para mejorar la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú y Realizar la validación del plan de estrategias de coaching para mejorar la gestión institucional en las fiscalías	Comunicación	Comunicación verbal y no verbal Asertividad Habilidades sociales Escucha activa	6,7,8,9,10	Ordinal
		Toma de decisiones	Priorizaciones Identificación de problemas Solución de problemas	11,12,13,14,15	
		Sinergia	Interdependencia Gestión de conflictos Apoyo de compañeros	16,17,18,19,20	

provinciales penales de un distrito del norte del Perú.

		Empatía		
	Integración	Marco de confianza	21,22,23,24,25	
		Apoyo ente miembros		
Variable 1 Estrategias de Coaching				
Dimensiones		Indicadores	Ítems	Escala
		Toma de decisiones		
	Liderazgo directivo	Estilo de liderazgo.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	
		Participación y trabajo en equipo		
		Diagnóstico		
	Planificación estratégica	Elaboración de proyectos	10,11,12,13,14,15,16,17,18	
		Priorización de problemas		Ordinal
		Cumplimiento de las metas.		
	Evaluación de la gestión	Evaluación de la gestión.	19,20,21,22,23,24,25,26,27	
		Evaluación de los resultados		
		Relaciones interpersonales		
	Clima Institucional	Solución de conflictos.	28,29,30,31,32,33,34,35,36,37	
		Valores		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Gestión institucional	Es el conjunto de operaciones y actividades para conducir la administración de una institución siendo necesarias para la gestión institucional (Sovero,2007).	Se midió a través de la encuesta sobre Gestión institucional de Rodomiro Elera Gómez, que fue adaptado, contó con 4 dimensiones y 37 ítems. Fue validado por juicio de expertos y aplicado a una muestra piloto para obtener la confiabilidad del Alpha de Cronbach.	Liderazgo directivo	<u>Toma de decisiones</u> <u>Estilo de liderazgo.</u> Participación y trabajo en equipo	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal
			Planificación estratégica	<u>Diagnóstico</u> <u>Elaboración de proyectos</u> Priorización de problemas	10,11,12,13,14,15,16,17,18	
			Evaluación de la gestión	<u>Cumplimiento de las metas.</u> <u>Evaluación de la gestión.</u> Evaluación de los resultados	19,20,21,22,23,24,25,26,27	
			Clima Institucional	<u>Relaciones interpersonales</u> <u>Solución de conflictos.</u> Valores	28,29,30,31,32,33,34,35,36,37	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Estrategias de coaching	Consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el cual, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida (ICF, 2014).	Las acciones profesionales planeadas y realizadas a una persona o conjunto de personas para mejorar sus habilidades que posee para mejorar su productividad y competitividad en beneficio personal e institucional para el logro de objetivos.	Liderazgo	Capacidad organización y planificación	1,2,3,4,5	Ordinal
				Capacidad de supervisión		
			Comunicación	Influencia en las personas	6,7,8,9,10	
				Comunicación verbal y no verbal		
				Asertividad		
			Toma de decisiones	Habilidades sociales	11,12,13,14,15	
				Escucha activa		
Sinergia	Priorizaciones	16,17,18,19,20				
	Identificación de problemas					
Integración	Solución de problemas	21,22,23,24,25				
	Interdependencia					
	Gestión de conflictos					
	Apoyo de compañeros					
	Empatía					
	Marco de confianza					
	Apoyo ente miembros					

Nota. Adaptado de Meza (2022)

Anexo 3. ENCUESTA PARA MEDIR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Adaptado de Guimaray y Romero (2018)

Instrucciones: El presente cuestionario tiene el objetivo de medir el nivel de la gestión institucional en esta Institución. Se le ruega responder con sinceridad acorde a la realidad.

Escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión liderazgo directivo	1	Los directivos tienen propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad de sus procesos.					
	2	Generalmente en las reuniones de trabajo con los directivos, respetan la opinión del personal a su cargo					
	3	Se facilita la participación del personal en la toma de decisiones.					
	4	Los directivos demuestran liderazgo efectivo en la Institución .					
	5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso de trabajo.					
	6	Su jefe tiene estilo democrático y transformador de dirección.					
	7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, el personal aporta con ideas que favorecen la gestión institucional.					
	8	Todo el personal de la institución participa activamente en las comisiones de trabajo, cuando se les ha sido requerido.					
	9	El personal se integra fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.					

Dim	10						
-----	----	--	--	--	--	--	--

		El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos.					
	11	El personal de la institución tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la misma.					
	12	El personal de la institución tiene claro lo que significa planificación estratégica					
	13	En la elaboración del Plan Estratégico Institucional participa todo el personal.					
	14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la institución.					
	15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución.					
	16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a las diferentes áreas de la institución.					
	17	El equipo directivo elabora estrategias para capacitación, entrenamiento y formación del personal a su cargo.					
	18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.					
Dimensión evaluación de la gestión	19	Los directivos, y el personal conocen los objetivos y metas de la institución.					
	20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la institución.					
	21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la institución					
	22	El equipo directivo, y personal realizan evaluación periódica de la gestión institucional.					
	23	El equipo directivo, y personal realizan evaluación periódica de la gestión institucional.					
	24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la Institución.					
	25	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo realizado.					
	26	Se realizan jornadas de autoevaluación y evaluación del trabajo realizado					
	27	Todo el personal de la institución. participa activamente en la evaluación del trabajo realizado					

Dimensión clima institucional	28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la institución.					
	29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución.					
	30	El personal de la institución. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.					
	31	Existen conflictos entre los miembros de la institución. que perjudican el trabajo realizado.					
	32	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la institución.					
	33	Ante intereses contrapuestos entre la plana directiva y el personal, la plana directiva logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.					
	34	El equipo directivo actúa con honestidad y transparencia.					
	35	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores del personal a su cargo.					
	36	Para evitar discrepancias los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos de responsabilidades del personal.					
	37	El equipo directivo se preocupa por mantener la disciplina para favorecer el trabajo en la institución.					

**Anexo 4. ENCUESTA PARA MEDIR SITUACIÓN INSTITUCIONAL Y
POSTERIOR DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE COACHING**

Instrucciones: Conocer la situación en la que se encuentra la organización, con el propósito de diseñar una propuesta de estrategias de coaching para la gestión institucional de la entidad pública en evaluación, por lo que se agradece su colaboración. Escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión liderazgo	1	Tengo la capacidad de organización y planificación del trabajo y los procesos involucrados					
	2	Tengo la capacidad de dirigir y supervisar a las personas					
	3	Influyo en mis compañeros de trabajo bajo el sustento del conocimiento que tengo sobre el tema a trabajar					
	4	Influyo en mis compañeros de trabajo por la calidad de persona y a nivel profesional que soy					
	5	Influyo en mis compañeros de trabajo por el cargo o bajo el amparo de las ordenes de mis superiores.					
Dimensión comunicación	6	Poseo una gran capacidad para comunicarme en forma verbal y no verbal con otras personas					
	7	Tengo la capacidad para compartir información dentro de la organización					
	8	Siempre soy asertivo en la comunicación con mis compañeros de trabajo					
	9	Poseo habilidades sociales bien desarrolladas					
	10	Me preocupo por escuchar atentamente a mis compañeros de trabajo					

Dimensión Toma de Decisiones	11	Tengo una gran habilidad para definir prioridades					
	12	Tengo una excelente capacidad para la identificación de problemas que involucren una toma de decisiones eficiente y eficaz					
	13	Suelo consultar con mis compañeros de trabajo e incluso jefes las decisiones que necesito tomar y que los involucre					
	14	Analizo profundamente un problema y sus posibles soluciones, antes de tomar una decisión					
	15	Mi toma de decisiones siempre es acertada					
Dimensión Sinergia	16	Existe interdependencia entre los trabajadores para el cumplimiento de objetivos					
	17	Los miembros del equipo trabajan duro por el éxito del equipo					
	18	Los desacuerdos entre miembros del equipo son discutidos abiertamente y resueltos efectivamente					
	19	Siento que participo de los éxitos de la institución					
	20	Cuando necesito información específica, mis compañeros me la proporcionan a la brevedad posible					
Dimensión Integración	21	Se practica la empatía dentro de la institución, para mejorar la relación y rendimiento entre compañeros					
	22	La organización tiene en cuenta las opiniones o sugerencias de los empleados					
	23	Existe elevada confianza entre los miembros del equipo					
	24	Se conocen claramente las tareas que realizan otras áreas					
	25	Existe un elevado apoyo entre los miembros del equipo					

Anexo 5. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Eduardo Martin Amorós Rodríguez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	CEO – Instituto De Neurocoaching Leads Perú Gerencia General Municipalidad de Ferreñafe y Gerencia de Rentas, Municipalidad Provincial de Chiclayo
Institución donde labora:	Instituto De Neurocoaching Leads Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la prueba:	Cuestionario: “Estrategias de Coaching en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú”
Autor(a):	Salazar Alarcón Gasdaly Maribel
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú
Significación:	Escala de medición de Estrategias de Coaching y gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Estrategias de coaching	Liderazgo	Consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el cual, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida (ICF, 2014).	Ordinal
	Comunicación		Ordinal
	Toma de decisiones		Ordinal
	Sinergia		Ordinal
	Integración		Ordinal
Gestión institucional	Liderazgo directivo	Es el conjunto de operaciones y actividades para conducir la administración de una institución siendo necesarias para la gestión pedagógica (Sovero,2007).	Ordinal
	Planificación estratégica		Ordinal
	Evaluación de la gestión		Ordinal
	Clima Institucional		Ordinal

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Franklin Ramírez Labán. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

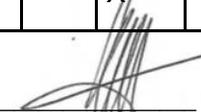
MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Gestión institucional / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión liderazgo directivo (1 AL 9)														
1	Los directivos tienen propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad de sus procesos.				X				x				x	
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con los directivos, respetan la opinión del personal a su cargo				X				x				X	
3	Se facilita la participación del personal en la toma de decisiones.				X				x				X	
4	Los directivos demuestran liderazgo efectivo en la Institución			X					x				X	
5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso de trabajo.				X				x			x		
6	Su jefe tiene estilo democrático y transformador de dirección.				X				X				X	
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, el personal aporta con ideas que favorecen la gestión institucional.				X				X				X	
8	Todo el personal de la institución participa activamente en las comisiones de trabajo, cuando se les ha sido requerido.				X				X				X	
9	El personal se integra fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.				X				X				X	

Dimensión planificación estratégica (10 AL 18)													
10	El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos.			X				X				X	
11	El personal de la institución tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la misma.			X				X				X	
12	El personal de la institución tiene claro lo que significa planificación estratégica			X				X				X	
13	En la elaboración del Plan Estratégico Institucional participa todo el personal.			X				X				X	
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la institución.			X				X				X	
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución.			X				X				X	
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a las diferentes áreas de la institución.			X				X				X	
17	El equipo directivo elabora estrategias para capacitación, entrenamiento y formación del personal a su cargo.			X				X				X	
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.			X				X				X	
Dimensión evaluación de la gestión (19 AL 27)													
19	Los directivos, y el personal conocen los objetivos y metas de la institución.			X				X				X	
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la institución.			X				X				X	
21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la institución			X				X				X	

22	El equipo directivo, y personal realizan evaluación periódica de la gestión institucional.				X				X				X	
23	El equipo directivo, y personal realizan evaluación periódica de la gestión institucional.				X				X				X	
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la Institución.				X				X				X	
25	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo realizado.				X				X				X	
26	Se realizan jornadas de autoevaluación y evaluación del trabajo realizado				X				X				X	
27	Todo el personal de la institución. participa activamente en la evaluación del trabajo realizado				X				X				X	
Dimensión clima institucional (28 AL 37)														
28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la institución.				X				X				X	
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución.				X				X				X	
30	El personal de la institución. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.				X				X				X	
31	Existen conflictos entre los miembros de la institución. que perjudican el trabajo realizado.				X				X				X	
32	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la institución.				X				X				X	
33	Ante intereses contrapuestos entre la plana directiva y el personal, la plana directiva logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.				X				X				X	
34	El equipo directivo actúa con honestidad y transparencia.				X				X				X	

35	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores del personal a su cargo.				X				X				X	
36	Para evitar discrepancias los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos de responsabilidades del personal.				X				X				X	
37	El equipo directivo se preocupa por mantener la disciplina para favorecer el trabajo en la institución.				X				X				X	


Posfirma

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	GESTION ADMINISTRATIVA / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Dimensión liderazgo															
1	Tengo la capacidad de organización y planificación del trabajo y los procesos involucrados				X				x					x	
2	Tengo la capacidad de dirigir y supervisar a las personas				X				x					X	
3	Influyo en mis compañeros de trabajo bajo el sustento del conocimiento que tengo sobre el tema a trabajar				X				x					X	
4	Influyo en mis compañeros de trabajo por la calidad de persona y a nivel profesional que soy			X					x					X	

5	Influyo en mis compañeros de trabajo por el cargo o bajo el amparo de las ordenes de mis superiores.				X				X				X	
Dimensión comunicación					X				X				X	
6	Poseo una gran capacidad para comunicarme en forma verbal y no verbal con otras personas				X				X				X	
7	Tengo la capacidad para compartir información dentro de la organización													
8	Siempre soy asertivo en la comunicación con mis compañeros de trabajo				X				X				X	
9	Poseo habilidades sociales bien desarrolladas				X				X				X	
10	Me preocupo por escuchar atentamente a mis compañeros de trabajo				X				X				X	
Dimensión Toma de Decisiones														
11	Tengo una gran habilidad para definir prioridades				X				X				X	
12	Tengo una excelente capacidad para la identificación de problemas que involucren una toma de decisiones eficiente y eficaz													
13	Suelo consultar con mis compañeros de trabajo e incluso jefes las decisiones que necesito tomar y que los involucre													
14	Analizo profundamente un problema y sus posibles soluciones, antes de tomar una decisión				X				X				X	
15	Mi toma de decisiones siempre es acertada				X				X				X	
Dimensión Sinergia														
16	Existe interdependencia entre los trabajadores para el cumplimiento de objetivos				X				X				X	
17	Los miembros del equipo trabajan duro por el éxito del equipo				X				X				X	

18	Los desacuerdos entre miembros del equipo son discutidos abiertamente y resueltos efectivamente												
19	Siento que participo de los éxitos de la institución			X				X				X	
20	Cuando necesito información específica, mis compañeros me la proporcionan a la brevedad posible			X				X				X	
Dimensión Integración													
21	Se practica la empatía dentro de la institución, para mejorar la relación y rendimiento entre compañeros			X				X				X	
22	La organización tiene en cuenta las opiniones o sugerencias de los empleados			X				X				X	
23	Existe elevada confianza entre los miembros del equipo												
24	Se conocen claramente las tareas que realizan otras áreas			X				X				X	
25	Existe un elevado apoyo entre los miembros del equipo			X				X				X	


Posfirma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	AMOROS RODRIGUEZ
Nombres	EDUARDO MARTIN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16652777

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA
Rector	PEDRO HIDALGO DIAZ
Secretario General	DONATO JIMENEZ SANZ
Decano	-

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRIA EN EDUCACION PSICOLOGIA DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	30/04/2010
Resolución/Acta	045/2010
Diploma	A955513



CÓDIGO VIRTUAL 0000342289

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 18 de Agosto de 2021

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Virginia Elizabeth Morante Rojas
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Master Neurocoaching Profesional
Institución donde labora:	Instituto de Neurocoaching Leads Perú - Banco Falabella
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la prueba:	Cuestionario: “Estrategias de Coaching en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú”
Autor(a):	Salazar Alarcón Gasdaly Maribel
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú
Significación:	Escala de medición de estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Estrategias de coaching	Liderazgo	Consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el cual, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida (ICF, 2014).	Ordinal
	Comunicación		Ordinal
	Toma de decisiones		Ordinal
	Sinergia		Ordinal
	Integración		Ordinal
Gestión institucional	Liderazgo directivo	Es el conjunto de operaciones y actividades para conducir la administración de una institución siendo necesarias para la gestión pedagógica (Sovero,2007).	Ordinal
	Planificación estratégica		Ordinal
	Evaluación de la gestión		Ordinal
	Clima Institucional		Ordinal

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Franklin Ramírez Labán. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Gestión institucional / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión liderazgo directivo (1 AL 9)		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Los directivos tienen propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad de sus procesos.				X				x				x	
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con los directivos, respetan la opinión del personal a su cargo				X				x				X	
3	Se facilita la participación del personal en la toma de decisiones.				X				x				X	
4	Los directivos demuestran liderazgo efectivo en la Institución			X					x				X	
5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso de trabajo.				X				x			x		
6	Su jefe tiene estilo democrático y transformador de dirección.				X				X				X	
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, el personal aporta con ideas que favorecen la gestión institucional.				X				X				X	
8	Todo el personal de la institución participa activamente en las comisiones de trabajo, cuando se les ha sido requerido.				X				X				X	

9	El personal se integra fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.				X				X				X	
Dimensión planificación estratégica (10 AL 18)														
10	El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos.				X				X				X	
11	El personal de la institución tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la misma.				X				X				X	
12	El personal de la institución tiene claro lo que significa planificación estratégica				X				X				X	
13	En la elaboración del Plan Estratégico Institucional participa todo el personal.				X				X				X	
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la institución.				X				X				X	
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución.				X				X				X	
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a las diferentes áreas de la institución.				X				X				X	
17	El equipo directivo elabora estrategias para capacitación, entrenamiento y formación del personal a su cargo.				X				X				X	
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.				X				X				X	
Dimensión evaluación de la gestión (19 AL 27)														
19	Los directivos, y el personal conocen los objetivos y metas de la institución.				X				X				X	
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la institución.				X				X				X	

21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la institución				X				X				X	
22	El equipo directivo, y personal realizan evaluación periódica de la gestión institucional.				X				X				X	
23	El equipo directivo, y personal realizan evaluación periódica de la gestión institucional.				X				X				X	
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la Institución.				X				X				X	
25	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo realizado.				X				X				X	
26	Se realizan jornadas de autoevaluación y evaluación del trabajo realizado				X				X				X	
27	Todo el personal de la institución. participa activamente en la evaluación del trabajo realizado				X				X				X	
Dimensión clima institucional (28 AL 37)														
28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la institución.				X				X				X	
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución.				X				X				X	
30	El personal de la institución. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.				X				X				X	
31	Existen conflictos entre los miembros de la institución. que perjudican el trabajo realizado.				X				X				X	
32	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la institución.				X				X				X	
33	Ante intereses contrapuestos entre la plana directiva y el personal, la plana directiva logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.				X				X				X	

34	El equipo directivo actúa con honestidad y transparencia.				X				X				X	
35	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores del personal a su cargo.				X				X				X	
36	Para evitar discrepancias los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos de responsabilidades del personal.				X				X				X	
37	El equipo directivo se preocupa por mantener la disciplina para favorecer el trabajo en la institución.				X				X				X	

M. Mercedes R.
 Posfirma

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	GESTION ADMINISTRATIVA / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión liderazgo														
1	Tengo la capacidad de organización y planificación del trabajo y los procesos involucrados				X				x					x
2	Tengo la capacidad de dirigir y supervisar a las personas				X				x					X
3	Influyo en mis compañeros de trabajo bajo el sustento del conocimiento que tengo sobre el tema a trabajar				X				x					X

4	Influyo en mis compañeros de trabajo por la calidad de persona y a nivel profesional que soy			X					x				X	
5	Influyo en mis compañeros de trabajo por el cargo o bajo el amparo de las ordenes de mis superiores.				X				X				X	
Dimensión comunicación					X				X				X	
6	Poseo una gran capacidad para comunicarme en forma verbal y no verbal con otras personas				X				X				X	
7	Tengo la capacidad para compartir información dentro de la organización													
8	Siempre soy asertivo en la comunicación con mis compañeros de trabajo				X				X				X	
9	Poseo habilidades sociales bien desarrolladas				X				X				X	
10	Me preocupo por escuchar atentamente a mis compañeros de trabajo				X				X				X	
Dimensión Toma de Decisiones														
11	Tengo una gran habilidad para definir prioridades				X				X				X	
12	Tengo una excelente capacidad para la identificación de problemas que involucren una toma de decisiones eficiente y eficaz													
13	Suelo consultar con mis compañeros de trabajo e incluso jefes las decisiones que necesito tomar y que los involucre													
14	Analizo profundamente un problema y sus posibles soluciones, antes de tomar una decisión				X				X				X	
15	Mi toma de decisiones siempre es acertada				X				X				X	
Dimensión Sinergia														
16	Existe interdependencia entre los trabajadores para el cumplimiento de objetivos				X				X				X	

17	Los miembros del equipo trabajan duro por el éxito del equipo				X				X				X	
18	Los desacuerdos entre miembros del equipo son discutidos abiertamente y resueltos efectivamente													
19	Siento que participo de los éxitos de la institución				X				X				X	
20	Cuando necesito información específica, mis compañeros me la proporcionan a la brevedad posible				X				X				X	
Dimensión Integración														
21	Se practica la empatía dentro de la institución, para mejorar la relación y rendimiento entre compañeros				X				X				X	
22	La organización tiene en cuenta las opiniones o sugerencias de los empleados				X				X				X	
23	Existe elevada confianza entre los miembros del equipo													
24	Se conocen claramente las tareas que realizan otras áreas				X				X				X	
25	Existe un elevado apoyo entre los miembros del equipo				X				X				X	

Mérida R
 Posfirma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MORANTE ROJAS
Nombres	VIRGINIA ELIZABETH
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40623176

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	Maestra en Administración de la Educación
Fecha de Expedición	13/03/2023
Resolución/Acta	0086-2023-UCV
Diploma	052-195316
Fecha Matricula	31/08/2021
Fecha Egreso	30/01/2023

Fecha de emisión de la constancia:
15 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001605788



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 15/12/2023 12:11:43-0200

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Calopiña Avalo, Milton Francisco
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Master Coach – Instituto De Neurocoaching Leads Perú Gerencia de Imagen Municipalidad Provincial de Piura
Institución donde labora:	Profesor principal USAT y UTP
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la prueba:	Cuestionario: “Estrategias de Coaching en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú”
Autor(a):	Salazar Alarcón Gasdaly Maribel
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú
Significación:	Escala de medición de estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones o subcategorías	Definición	Escala /área
Estrategias de coaching	Liderazgo	Consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el cual, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida (ICF, 2014).	Ordinal
	Comunicación		Ordinal
	Toma de decisiones		Ordinal
	Sinergia		Ordinal
	Integración		Ordinal
Gestión institucional	Liderazgo directivo	Es el conjunto de operaciones y actividades para conducir la administración de una institución siendo necesarias para la gestión pedagógica (Sovero,2007).	Ordinal
	Planificación estratégica		Ordinal
	Evaluación de la gestión		Ordinal
	Clima Institucional		Ordinal

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Franklin Ramírez Labán. en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

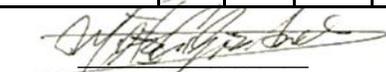
MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	Gestión institucional / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión liderazgo directivo (1 AL 9)		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Los directivos tienen propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad de sus procesos.				X				x				x	
2	Generalmente en las reuniones de trabajo con los directivos, respetan la opinión del personal a su cargo				X				x				X	
3	Se facilita la participación del personal en la toma de decisiones.				X				x				X	
4	Los directivos demuestran liderazgo efectivo en la Institución			X					x				X	
5	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso de trabajo.				X				x			x		
6	Su jefe tiene estilo democrático y transformador de dirección.				X				X				X	
7	En las reuniones de trabajo con el equipo directivo, el personal aporta con ideas que favorecen la gestión institucional.				X				X				X	
8	Todo el personal de la institución participa activamente en las comisiones de trabajo, cuando se les ha sido requerido.				X				X				X	
9	El personal se integra fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.				X				X				X	

Dimensión planificación estratégica (10 AL 18)													
10	El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos.			X				X				X	
11	El personal de la institución tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la misma.			X				X				X	
12	El personal de la institución tiene claro lo que significa planificación estratégica			X				X				X	
13	En la elaboración del Plan Estratégico Institucional participa todo el personal.			X				X				X	
14	En la elaboración del Plan de Trabajo Anual participan todos los trabajadores de la institución.			X				X				X	
15	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la institución.			X				X				X	
16	El personal directivo conoce los problemas que aquejan a las diferentes áreas de la institución.			X				X				X	
17	El equipo directivo elabora estrategias para capacitación, entrenamiento y formación del personal a su cargo.			X				X				X	
18	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.			X				X				X	
Dimensión evaluación de la gestión (19 AL 27)													
19	Los directivos, y el personal conocen los objetivos y metas de la institución.			X				X				X	
20	El equipo directivo realiza evaluación periódica de los objetivos y metas de la institución.			X				X				X	
21	El equipo directivo motiva permanentemente para el logro de metas y planes de la institución			X				X				X	

22	El equipo directivo, y personal realizan evaluación periódica de la gestión institucional.				X				X				X	
23	El equipo directivo, y personal realizan evaluación periódica de la gestión institucional.				X				X				X	
24	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la Institución.				X				X				X	
25	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo realizado.				X				X				X	
26	Se realizan jornadas de autoevaluación y evaluación del trabajo realizado				X				X				X	
27	Todo el personal de la institución. participa activamente en la evaluación del trabajo realizado				X				X				X	
Dimensión clima institucional (28 AL 37)														
28	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la institución.				X				X				X	
29	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la institución.				X				X				X	
30	El personal de la institución. es capaz de trabajar en forma conjunta las actividades de las propuestas de mejora.				X				X				X	
31	Existen conflictos entre los miembros de la institución. que perjudican el trabajo realizado.				X				X				X	
32	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la institución.				X				X				X	
33	Ante intereses contrapuestos entre la plana directiva y el personal, la plana directiva logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.				X				X				X	
34	El equipo directivo actúa con honestidad y transparencia.				X				X				X	

35	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores del personal a su cargo.				X				X				X	
36	Para evitar discrepancias los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos de responsabilidades del personal.				X				X				X	
37	El equipo directivo se preocupa por mantener la disciplina para favorecer el trabajo en la institución.				X				X				X	


Posfirma

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	GESTION ADMINISTRATIVA / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Dimensión liderazgo															
1	Tengo la capacidad de organización y planificación del trabajo y los procesos involucrados				X				x					x	
2	Tengo la capacidad de dirigir y supervisar a las personas				X				x					X	
3	Influyo en mis compañeros de trabajo bajo el sustento del conocimiento que tengo sobre el tema a trabajar				X				x					X	
4	Influyo en mis compañeros de trabajo por la calidad de persona y a nivel profesional que soy			X					x					X	
5	Influyo en mis compañeros de trabajo por el cargo o bajo el amparo de las ordenes de mis superiores.				X				X					X	

Dimensión comunicación				X			X			X	
6	Poseo una gran capacidad para comunicarme en forma verbal y no verbal con otras personas			X			X			X	
7	Tengo la capacidad para compartir información dentro de la organización										
8	Siempre soy asertivo en la comunicación con mis compañeros de trabajo			X			X			X	
9	Poseo habilidades sociales bien desarrolladas			X			X			X	
10	Me preocupo por escuchar atentamente a mis compañeros de trabajo			X			X			X	
Dimensión Toma de Decisiones											
11	Tengo una gran habilidad para definir prioridades			X			X			X	
12	Tengo una excelente capacidad para la identificación de problemas que involucren una toma de decisiones eficiente y eficaz										
13	Suelo consultar con mis compañeros de trabajo e incluso jefes las decisiones que necesito tomar y que los involucre										
14	Analizo profundamente un problema y sus posibles soluciones, antes de tomar una decisión			X			X			X	
15	Mi toma de decisiones siempre es acertada			X			X			X	
Dimensión Sinergia											
16	Existe interdependencia entre los trabajadores para el cumplimiento de objetivos			X			X			X	

17	Los miembros del equipo trabajan duro por el éxito del equipo			X				X				X
18	Los desacuerdos entre miembros del equipo son discutidos abiertamente y resueltos efectivamente											
19	Siento que participo de los éxitos de la institución			X				X				X
20	Cuando necesito información específica, mis compañeros me la proporcionan a la brevedad posible			X				X				X
Dimensión Integración												
21	Se practica la empatía dentro de la institución, para mejorar la relación y rendimiento entre compañeros			X				X				X
22	La organización tiene en cuenta las opiniones o sugerencias de los empleados			X				X				X
23	Existe elevada confianza entre los miembros del equipo											
24	Se conocen claramente las tareas que realizan otras áreas			X				X				X
25	Existe un elevado apoyo entre los miembros del equipo			X				X				X


Posfirma



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos CALOPIÑA AVALO
Nombres MIITON FRANCISCO
Tipo de Documento de Identidad DNI
Numero de Documento de Identidad 03565455

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA
Rector PEDRO HIDALGO DIAZ
Secretario General DONATO JIMENEZ SANZ
Decano -

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico MAESTRO
Denominación MAESTRIA EN EDUCACION PSICOLOGIA DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición 30/04/2010
Resolución/Acta 046/2010
Diploma A955512
Fecha Matrícula Sin información (*****)
Fecha Egreso Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
20 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001030815

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
MOTIVO: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 20/12/2022 12:35:48-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito

Anexo 6. Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos	Válido	20
	Excluido ^a	0
	Total	20

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad: Estrategias de coaching

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	25

Estadísticas de fiabilidad: Gestión institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	37

Anexo 7. Validación de modelo

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS – EXPERTO 1

Estimado Magister: Eduardo Martín Amorós Rodríguez

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia de. Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú. Las interrogantes están en función de evaluar la pertinencia científico-metodológica de la aplicación de los aportes teórico y práctico.

Datos del experto:

Profesión	Ingeniero Industrial - Master Coach Profesional
Grado Científico	Magister
Años de Experiencia	33 años
Entidad donde labora	Instituto de Neurocoaching Leads Perú
Cargo	CEO

Datos de la investigación:

Título de la Tesis	Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.
Línea	Gestión de Políticas Públicas
Título de la Propuesta	Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú
Investigador(a)	Salazar Alarcón Gasdaly Maribel

1. Novedad científica del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú
Evalúa la originalidad y aportes novedosos del trabajo en el contexto de la gestión pública

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú
Analiza si los fundamentos teóricos utilizados son adecuados y pertinentes para el tema de estudio.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

3. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y el aporte práctico de la investigación. Mide la coherencia entre la teoría presentada y su aplicación práctica en el contexto de la gestión pública.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

4. Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú. Evalúa si los objetivos y acciones del trabajo están claramente definidos y orientados hacia un propósito específico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

5. Posibilidades de aplicación del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú propuesto. Examina la viabilidad y aplicabilidad del modelo, programa o estrategia en entornos reales de gestión pública.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

6. Significación práctica del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú. Evalúa el impacto potencial y la relevancia práctica del trabajo en el ámbito de la gestión pública.

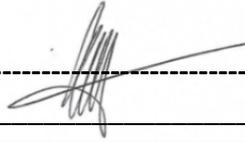
Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

7. Concepción general del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú

Analiza la coherencia y solidez de la concepción general del modelo, programa o estrategia propuesto.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

Observaciones generales:

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

DNI 16652777

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS – EXPERTO 2

Estimado Magister: Milton Calopiña Avalo

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia de. Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú. Las interrogantes están en función de evaluar la pertinencia científico-metodológica de la aplicación de los aportes teórico y práctico.

Datos del experto:

Profesión	Ciencias de la Comunicación – Master Coach Profesional
Grado Científico	Magister
Años de Experiencia	32 años
Entidad donde labora	Gerencia Imagen Institucional Municipalidad de Piura, USAT y Instituto de Neurocoaching Leads Perú
Cargo	Gerente de Imagen y Profesor principal

Datos de la investigación:

Título de la Tesis	Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.
Línea	Gestión de Políticas Públicas
Título de la Propuesta	Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú
Investigador(a)	Salazar Alarcón Gasdaly Maribel

1. Novedad científica del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú. Evalúa la originalidad y aportes novedosos del trabajo en el contexto de la gestión pública

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú. Analiza si los fundamentos teóricos utilizados son adecuados y pertinentes para el tema de estudio.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

3. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y el aporte práctico de la investigación.
Mide la coherencia entre la teoría presentada y su aplicación práctica en el contexto de la gestión pública.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

4. Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú Evalúa si los objetivos y acciones del trabajo están claramente definidos y orientados hacia un propósito específico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

5. Posibilidades de aplicación del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú propuesto. Examina la viabilidad y aplicabilidad del modelo, programa o estrategia en entornos reales de gestión pública.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

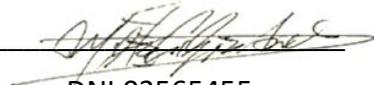
6. Significación práctica del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú
Evalúa el impacto potencial y la relevancia práctica del trabajo en el ámbito de la gestión pública.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

7. Concepción general del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú-Analiza la coherencia y solidez de la concepción general del modelo, programa o estrategia propuesto.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

Observaciones generales: -----


DNI 03565455

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS – EXPERTO 3

Estimado Magister: Virginia Morante Rojas

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia de. Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú. Las interrogantes están en función de evaluar la pertinencia científico-metodológica de la aplicación de los aportes teórico y práctico.

Datos del experto:

Profesión	Educación – Master Coach Profesional
Grado Científico	Magister
Años de Experiencia	10 años
Entidad donde labora	Banco Falabella e Instituto de Neurocoaching Leads Perú
Cargo	Ejecutivo de cuentas y Servicio – Coach Profesional

Datos de la investigación:

Título de la Tesis	Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.
Línea	Gestión de Políticas Públicas
Título de la Propuesta	Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú
Investigador(a)	Salazar Alarcón Gasdaly Maribel

7. Novedad científica del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú
Evalúa la originalidad y aportes novedosos del trabajo en el contexto de la gestión pública

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

8. Pertinencia de los fundamentos teóricos del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú
Analiza si los fundamentos teóricos utilizados son adecuados y pertinentes para el tema de estudio.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

9. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y el aporte práctico de la investigación.
Mide la coherencia entre la teoría presentada y su aplicación práctica en el contexto de la gestión pública.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

10. Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú. Evalúa si los objetivos y acciones del trabajo están claramente definidos y orientados hacia un propósito específico.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

11. Posibilidades de aplicación del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú propuesto.

Examina la viabilidad y aplicabilidad del modelo, programa o estrategia en entornos reales de gestión pública.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

12. Significación práctica del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú

Evalúa el impacto potencial y la relevancia práctica del trabajo en el ámbito de la gestión pública.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

7. Concepción general del Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú. Analiza la coherencia y solidez de la concepción general del modelo, programa o estrategia propuesto.

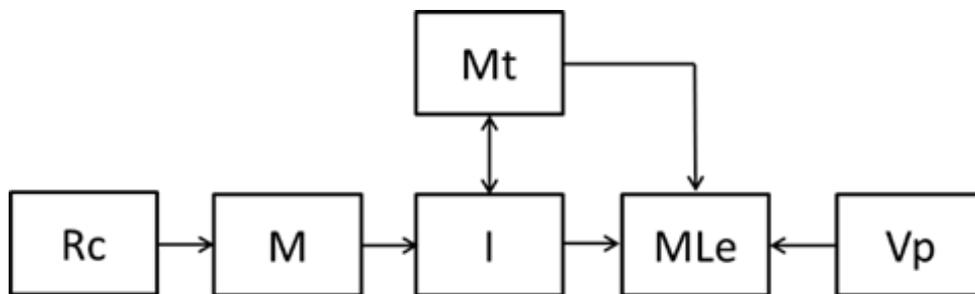
Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
x				

Observaciones generales: -----

Verónica R

DNI 40623176

Anexo 8. Esquema de diseño de investigación



Donde: Rc: Realidad del problema puesto en contexto

M: Muestra debidamente representativa.

I: Información recopilada para el diagnóstico.

Mt: Marco teórico y del tipo conceptual

MLe. Propuesta.

Vp= Validación de la MLE

Anexo 9. Muestreo y muestra

Se trabajó con la siguiente formula.

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

$$Z = 1.96$$

$$N = 300$$

$$P = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 0,05$$

$$n = 168$$

Anexo 10. Autorización de institución



MINISTERIO PÚBLICO
REPÚBLICA DEL PERÚ

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL
DISTRITO FISCAL DE LAMBAYEQUE

Chiclayo, 29 de Noviembre del 2023



Firma
Digital

Firmado digitalmente por MIRANDA
VIDAURRE Carmen Graciela FAU
201913102001 act4
Presidenta De La Junta De Fiscales
Superiores Del D.F.L.
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.11.2023 11:55:33 -05:00

CARTA N° 000233-2023-MP-FN-PJFS-LAMBAYEQUE

Señor doctor:

JUAN PABLO MORENO MURO – DNI: 16624515

Jefe de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Chiclayo
Administrador.

Asunto : Se concede autorización a maestrante para aplicar instrumento como
parte de trabajo de investigación.

Referencia : Solicitud de fecha 17 de octubre de 2023.

Expediente : 2D-2 F20230000080

Tengo el agrado de dirigirme a usted, saludándolo cordialmente, y a la vez, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita se brinde autorización a la estudiante de maestría con mención en Gestión Pública, Gasdaly Maribel Salazar Alarcón, para aplicar instrumento de investigación al personal fiscal que labora en este Distrito Fiscal, como parte de su trabajo de investigación titulado: "Estrategias de coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú", al respecto, informarle que esta Presidencia autoriza lo solicitado, concediendo permiso para aplicar un instrumento de investigación, a los fiscales penales del Distrito Fiscal de Lambayeque, precisándose que dicha investigación no debe interferir en el normal funcionamiento de la labor fiscal.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

CARMEN GRACIELA MIRANDA VIDAURRE
Presidenta de la Junta de Fiscales Superiores
Distrito Fiscal de Lambayeque

CMV/bbt
K.0001

11. Propuesta

Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.

Introducción

Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.

Autor: Salazar Alarcón Gasdaly Maribel

Fecha de posible aplicación: febrero 2024 – Julio 2024

Institución: Fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.

Nº de trabajadores por equipo: 15 personas

II. Presentación de la propuesta

Se ha construido un modelo de estrategias de coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú; bajo el sustento de los modelos de coaching personal descritos por Whitmore (2010), citado por Vivona (2023) y el de coaching de equipos trabajado y presentado por Hawkins (2012), citado por English et al. (2021).

La presente propuesta fue desarrollada con la finalidad de alcanzar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. El presente informe tiene 7 capítulos: capítulo Introducción, presentación de la propuesta, conceptualización; objetivos de la propuesta, justificación, fundamentos teóricos y estrategias para implementar la propuesta.

III. Conceptualización

La presente propuesta pretende poner a disposición de la organización en estudio un modelo de estrategias de coaching para los distintos funcionarios en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú con la finalidad de mejorar su gestión institucional, la cual se sustenta en los modelos de coaching personal descritos por Whitmore (2010), citado por Vivona (2023) y el de coaching de equipos trabajado y presentado por Hawkins (2012), citado por English et al. (2021), que están enfocados en los participantes para trabajar a nivel individual; primero

ellos, pues no se puede dar lo que no tiene; y luego se enfoquen en trabajar con las personas a su cargo para desarrollar su potencial no solo como persona sino también como profesional, colocándolos al servicio de sus respectivos equipos y su institución.

IV. Objetivo de la propuesta

Objetivo General

Diseñar un Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.

V. Justificación

La propuesta presentada se justifica, en caso que los directivos de las diferentes fiscalías del norte del Perú lo acepten, pues para comenzar, desarrollaran los funcionarios en ellos mismos nuevas maneras de ser y fortalezas que nacerán de a autoevaluación, autoconocimiento y autorregulación, que le va a permitir mejorar su autonomía en la toma de decisiones.

Segundo, van a aprender a desarrollar sesiones de coaching a nivel individual, enfocados de esta manera en cada integrante de su equipo de trabajo y acompañarlos en su proceso de desarrollo personal y profesional, para que sean conscientes de las maneras de ser que necesitan colocar al servicio del equipo y que ellos mismo, tal vez necesiten potencializar.

Tercero, van a aprender a desarrollar procesos de coaching de equipos y a adoptar la posición de líder coach de equipos, todo enfocado en el logro del objetivo propuestos por el mismo equipo, de acuerdo a los objetivos organizacional de la institución en estudio.

Por último, en caso la institución en evaluación, estarán preparados para la implementación del modelo propuesto en la presente tesis

VI. Fundamentos teóricos

El denominado modelo GROW, se caracteriza por ser un proceso a través del cual se apoya a los coachees o clientes a enfocarse en la mejora de su desempeño, en el cual el cliente define libremente el objetivo que desea lograr mediante un acompañamiento utilizando la mayéutica, el arte de preguntar, para el mismo sepa identificar su estado actual y su estado problemático, o sea su realidad; definir claramente su meta u objetivo, descubra en el las estrategias necesarias así como los recursos requeridos para el logro de sus metas; plantee las acciones necesarias y construya un plan de acción acorde a sus recursos; que finalmente los lleve al logro en forma exitosa de sus metas y objetivos. (Whitmore, 2010; citado por Vivona, 2023).

Según Vivona (2023) es Modelo GROW, es una técnica que viabiliza el planteamiento de múltiples opciones de solución a un problema que se pueda presentar en un determinado de trabajo o inclusive determinar objetivos que hagan factible el crecimiento de una organización, construyendo una plan de acción, que al final será llevado a la acción para el logro del objetivo trazado.

Goal (Objetivo), consiste en generar claridad en lo que se quiere lograr; es decir un objetivo medible y alcanzable, sin perderlo de vista en ningún momento, pues al no tomarlo en cuenta deja de ser una conversación de coaching (Vivona, 2023).

Reality (Realidad). El coachee o cliente, mediante la mayéutica desarrollada por el coach, una vez definido claramente el objetivo, lleva a al cliente a un proceso de autoevaluación, para que partir de esa información pueda el mismo definir sus recursos y maneras de ser a utilizar en la definición de posibles acciones a tomar (Vivona, 2023).

Options (Opciones). Se despliega la creatividad del cliente, que defina todas las posibles acciones a desarrollar, y siempre utilizando la mayéutica, se le lleva a que analice cada opción, defina un rumbo específico y genere el plan de acción que el cliente considera que necesita tomar para alcanzar su objetivo (Vivona, 2023).

Will (Compromiso). Se busca que el cliente, una vez definido claramente su plan de acción, este debidamente motivado, asumiendo el compromiso con la ejecución del plan de acción, enfocado en las fechas y tiempos de logro, todo para el logro de la meta (Vivona, 2023).

De otro lado en cuanto al proceso de coaching de equipos se puede decir que es

un proceso a través del cual un coach especialista en este tipo de procesos, labora con todos los integrantes de un determinado equipo, separados o juntos, con el objetivo de apoyarlos en la mejora de su rendimiento a nivel personal y dentro de su colectivo, aprendiendo a trabajar más allá del grupo tradicional, sino en equipo, desarrollando habilidades comunicativas y de liderazgo efectivo, enfocado en la transformación no solo a nivel personal, sino también institucional (Hawkins, 2012, citado por English et al., 2021)

Este proceso específico de coaching se suele aplicar en las instituciones que se perciben como estancadas y que no se les ocurre o viene a la mente hacer algo distinto para poder seguir adelante. Muchas veces, se puede realizar una modificación de enfoque, o de objetivos e inclusive cambio de líder de equipo, todo con la finalidad de optimizar su forma de trabajo y posterior logro de metas organizacionales (Hawkins, 2012, citado por English et al., 2021).

El proceso de coaching de equipos se enfoca en la aplicación una manera particular de aprendizaje para el que dirige y sus colaboradores. Esta manera de superación, crecimiento y desarrollo a nivel personal tiene una fuerte tendencia a la generación de relevantes y también beneficios para el crecimiento y el desarrollo de cualquier institución que desee aplicarlo, logrando una fuerte cohesión entre los integrantes de los equipos y de los equipos entre sí, y como lógica consecuencia genera un impacto largamente positivo en la producción e inclusive productividad de la organización.

Es necesario agregar, que el proceso de coaching de equipos utiliza 4 fases las que serán debidamente desarrolladas a continuación: Alianza, análisis, intervención y evaluación (Hawkins, 2012, citado por English et al., 2021)

Alianza: Es muy relevante que el coach de equipos comprenda que dicho proceso se enfoca en una relación del tipo profesional, respaldada por un contrato o acuerdo en el que participan tres elementos: el coach, el patrocinador o empresa, y el equipo o cliente. De modo que estamos ante una relación triangular, en la que el coach debe atender los requerimientos de cada uno, así como las relaciones entre ellos. Para que el proceso funcione, el coach debe sujetarse a su código de ética. Por tanto, el proceso se basa en la confianza y la confidencialidad, y el coach desarrollará su trabajo en la búsqueda de una sinergia entre los intereses de las partes: equipo y empresa.

Análisis: En esta fase el coach dedica tiempo para presentarse y generar espacios de confianza; acompaña al equipo para conocerlo mejor; diseña la alianza de trabajo; llega acuerdos y compromisos que regirán en el equipo mientras dure el proceso. Una vez que ya conoce las metas generales, hay que asegurarse de comprender también los objetivos personales de cada miembro del equipo. Suele ser interesante tener en esta etapa sesiones individuales a fin de profundizar en las necesidades, puntos de vista, aspiraciones y perspectivas tanto individuales como laborales de cada persona.

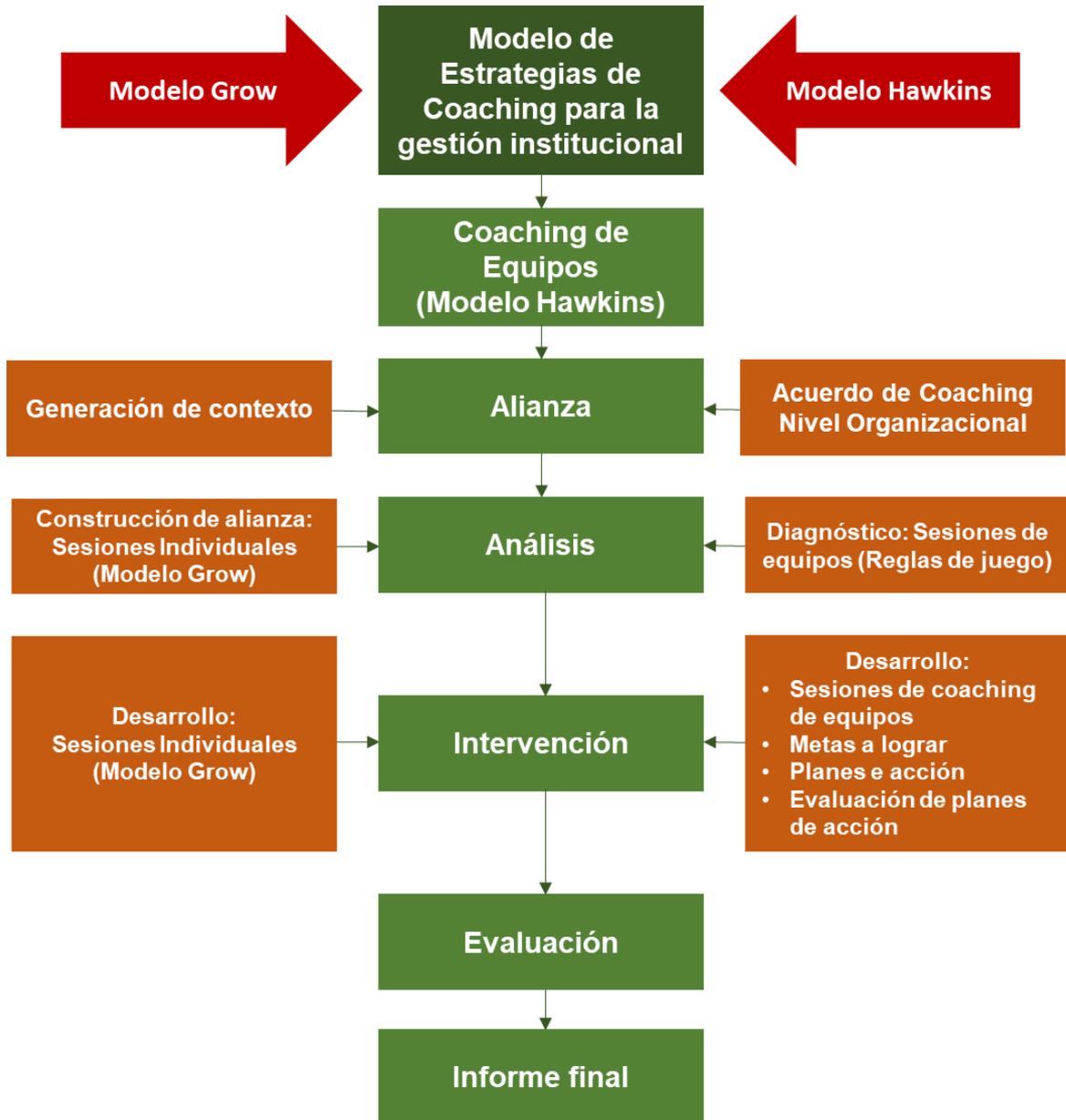
Intervención: Una vez realizado el diagnóstico, el equipo ya cuenta con sus objetivos a conseguir, un conocimiento más veraz de su situación de partida (recursos, debilidades, oportunidades, creencias, emociones, etc.) y opciones de rutas para alcanzar su estado o realidad deseada. Es el momento de acompañar al equipo en nuestro rol de coach, para el desarrollo de esas competencias necesarias para lograr el objetivo o el desafío identificado en una primera sesión. Ese objetivo es matizable durante todo el proceso. Este acompañamiento puede tomar diversas formas, ya que cada coach lo diseña en función de los objetivos, de las dinámicas y experiencia del equipo, del tiempo y de la energía que el propio equipo está dispuesto a invertir en el proceso.

Evaluación: Al igual que en cualquier proceso de coaching, es importante evaluar el resultado del mismo. Esto es en qué medida el equipo ha conseguido el objetivo que se propuso. Se debería evaluar la satisfacción del equipo sobre los resultados conseguidos y, por otro lado, la evolución del logro del objetivo diseñado. Para lo primero, se puede utilizar la misma herramienta que se utilizó al inicio para determinar el punto de partida. Este puede ser un cuestionario de autoevaluación sobre las facetas del equipo, además de checar la valoración propia.

VII. Estrategias para implementar la propuesta

Figura 2

Modelo propuesto



Nota. Elaborado por el autor

VIII. Programa de estrategias de coaching

Objetivo	Estrategias de coaching de equipos	Contenido	Materiales	Tiempo
Diseñar un Modelo de Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.	Alianza	Reuniones: Coach, patrocinado o empresa y equipo o cliente	Ambiente amplio y cómodo para reunión tripartita - Proyector multimedia - Sillas y mesa - Papel, lapiceros - Impresos del acuerdo de coaching	6 meses
		Crear marco de confianza		
		Acuerdo de coaching: Confianza y confidencialidad		
	Análisis	Construcción de la alianza	Ambiente amplio y cómodo para reunión del equipo - Proyector multimedia - Sillas y mesa - Papel, lapiceros - Impresos información complementaria a la labor a realizar en la agenda de trabajo - Impresos de la herramienta de diagnóstico - Acta final de reunión y acuerdos	
		Sesiones individuales de coaching con cada miembro del equipo		
		Sesiones de coaching de equipo: Reglas claras de juego		
	Intervención	Diagnóstico situacional: Determinación del punto de partida	Ambiente amplio y cómodo para reunión del equipo - Proyector multimedia - Sillas y mesa - Papel, lapiceros - Impresos información complementaria a la labor a realizar en la agenda de trabajo - Evaluación del pan de acción - Nuevo objetivo intermedio - Nuevo plan de acción - Acta final de reunión y acuerdos	
		Sesiones individuales de coaching para sostener sus declaraciones		
		Sesiones de coaching de equipos para definir objetivos intermedios		
		Definición de planes de acción en cada sesión de coaching		
Evaluación	Evaluación cumplimiento de planes de acción sesión anterior	Ambiente amplio y cómodo para reunión del equipo - Proyector multimedia - Sillas y mesa - Papel, lapiceros - Impresos de la herramienta para medir resultados - Acta final de reunión y acuerdos		
	Evaluación final: Misma herramienta con la que determinó el punto de partida.			
	Presentación del informe final con participación del coach, directivo y miembros del equipo		Ambiente amplio y cómodo para reunión del equipo - Proyector multimedia - Sillas y mesa - Papel, lapiceros - Impresos de resultados - Acta final de reunión y acuerdos	

IX. Cronograma de actividades

FASES	AÑO 2024					
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Alianza						
Análisis						
Intervención						
Evaluación						
Informe final						

X. Presupuesto

Ítems	Fase	Actividad	Costo unitario S/	Cantidad	Costo total S/
1	Alianza	Sesión grupal: Acuerdo de coaching	200	2	400
		Aplicación de instrumentos de evaluación inicial	2500	1	2500
2	Análisis	Sesiones individuales de coaching (15 personas)	100	30	3000
		Sesiones de coaching de equipo - Reglas de juego	200	3	600
		Diagnóstico	2000	1	2000
3	Intervención	Sesiones individuales de coaching	100	45	4500
		Sesiones de coaching de equipo	200	10	2000
		Talleres: Motivacionales y desarrollo de habilidades sociales para equipos	300	5	1500
4	Evaluación	Aplicación de instrumentos de evaluación final	2500	1	2500
5	Informe final	Construcción de informe final de logros	1000	1	1000
Costo Total					20000



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HERNANDEZ TORRES ALEX MIGUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategias de Coaching para la gestión institucional en las fiscalías provinciales penales de un distrito del norte del Perú.", cuyo autor es SALAZAR ALARCON GASDALY MARIBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

CHICLAYO, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HERNANDEZ TORRES ALEX MIGUEL DNI: 26697122 ORCID: 0000-0002-5682-2500	Firmado electrónicamente por: HTORRESAM el 06- 01-2024 12:19:00

Código documento Trilce: TRI - 0722130