



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la
violencia familiar en una entidad del estado del departamento de Lima,
año 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Toche Mendoza, Elizabeth Palmira (orcid.org/0009-0000-3632-0338)

ASESOR:

Dr. Malca Valverde, Eduardo Narcisho (orcid.org/0000-0002-6427-8648)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MALCA VALVERDE EDUARDO NARCISHO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del estado del departamento de Lima, año 2023", cuyo autor es TOCHE MENDOZA ELIZABETH PALMIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MALCA VALVERDE EDUARDO NARCISHO DNI: 09428899 ORCID: 0000-0002-6427-8648	Firmado electrónicamente por: EMALCAVA el 07-08- 2024 12:54:39

Código documento Trilce: TRI - 0852695



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TOCHE MENDOZA ELIZABETH PALMIRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del estado del departamento de Lima, año 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ELIZABETH PALMIRA TOCHE MENDOZA DNI: 06040391 ORCID: 0009-0000-3632-0338	Firmado electrónicamente por: ETOCHEM el 07-08- 2024 08:40:52

Código documento Trilce: TRI - 0852696

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi creador y fortaleza, mi Dios, a mi madre que desde arriba el cielo debe estar orgullosa, a mi esposo, mis hijos, que son fuente de inspiración para continuar con mi labor encomendada en mi país, Perú.

Agradecimiento

A mis padres que desde el cielo me iluminan para seguir adelante con mis proyectos.

También a mi esposo y a mis hijos, quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ellos.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Ilustraciones.....	ix
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	16
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	42

Índice de Tablas

Tabla 1	Población de colaboradores del Hospital Arzobispo Loayza, Lima	22
Tabla 2	Resumen del proceso de casos	24
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad	24
Tabla 4	Pruebas de normalidad	26
Tabla 5	Correlacionando entre Gestión Administrativa y Coaching Organizacional	27
Tabla 6	Correlacionando Coaching Organizacional versus Identificación y Selección.....	28
Tabla 7	Correlacionando el proporcionar habilidades y conocimientos Versus coaching organizacional.....	29
Tabla 8	Correlacionando coaching organizacional Versus retención.....	30
Tabla 9	Estadísticas de fiabilidad del plan piloto	75
Tabla 10	Resumen de procesamiento de casos.....	75
Tabla 11	Estadística y confiabilidad de cada pregunta.....	75
Tabla 12	Estadística de Escala del Plan Piloto	81
Tabla 13	Planeación	81
Tabla 14	Recursos Humanos.....	82
Tabla 15	Reclutamiento	83
Tabla 16	Selección	84
Tabla 17	Cumplimiento	85
Tabla 18	Objetivos Previstos.....	86
Tabla 19	Desempeño y funciones	87
Tabla 20	Misión.....	88
Tabla 21	Organización y funciones	89
Tabla 22	Puesto de Trabajo.....	90
Tabla 23	Programación.....	91
Tabla 24	Objetivo.....	92
Tabla 25	Evaluación	93
Tabla 26	Incentivo.....	94
Tabla 27	Relación	95
Tabla 28	Comunicación	96
Tabla 29	Metas	97
Tabla 30	Coachee.....	98
Tabla 31	Realidad.....	99
Tabla 32	Logros.....	100

Tabla 33 Habilidades	101
Tabla 34 Propósito.....	102
Tabla 35 Competencia.....	103
Tabla 36 Rendimiento.....	104
Tabla 37 Retroalimentación	105
Tabla 38 Medición.....	106
Tabla 39 Autorreflexión	107
Tabla 40 Escucha	108
Tabla 41 Impulso	109
Tabla 42 Información	110
Tabla 43 Satisfacción.....	111
Tabla 44 Coaching.....	112
Tabla 45 Ideas	113
Tabla 46 Acciones	114
Tabla 47 Planes.....	115
Tabla 48 Difusión	116
Tabla 49 Indicadores.....	117
Tabla 50 Mejoras	118

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Planeación	82
Ilustración 2 Recursos Humanos.....	83
Ilustración 3 Reclutamiento	84
Ilustración 4 Selección	85
Ilustración 5 Cumplimiento	86
Ilustración 6 Objetivos Previos	87
Ilustración 7 Desempeño y funciones.....	88
Ilustración 8 Misión	89
Ilustración 9 Organización y funciones.....	90
Ilustración 10 Puesto.....	91
Ilustración 11 Programación.....	92
Ilustración 12 Objetivo.....	93
Ilustración 13 Evaluación	94
Ilustración 14 Incentivo	95
Ilustración 15 Relación.....	96
Ilustración 16 Comunicación	97
Ilustración 17 Metas	98
Ilustración 18 Coachee	99
Ilustración 19 Realidad.....	100
Ilustración 20 Logros.....	101
Ilustración 21 Habilidades	102
Ilustración 22 Propósito.....	103
Ilustración 23 Competencia.....	104
Ilustración 24 Rendimiento.....	105
Ilustración 25 Retroalimentación	106
Ilustración 26 Medición	107
Ilustración 27 Autorreflexión.....	108
Ilustración 28 Escucha	109
Ilustración 29 Impulso	110
Ilustración 30 Información	111
Ilustración 31 Satisfacción	112
Ilustración 32 Coaching.....	113
Ilustración 33 Ideas.....	114

Ilustración 34 Acciones	115
Ilustración 35 Planes.....	116
Ilustración 36 Difusión.....	117
Ilustración 37 Indicadores	118
Ilustración 38 Mejoras.....	119

Resumen

La gestión administrativa y el coaching organizacional juegan un papel fundamental en la prevención y abordaje de la violencia familiar en las organizaciones. Es importante contar con políticas y procedimientos claros que promuevan un ambiente seguro y respetuoso para todos los colaboradores. El coaching organizacional puede ayudar a identificar y abordar los comportamientos violentos, así como a brindar apoyo a las víctimas para que puedan denunciar y buscar ayuda. Además, la formación y sensibilización del personal en temas de violencia familiar son clave para prevenir su aparición y promover una cultura organizacional de respeto y cuidado. En resumen, la gestión administrativa y el coaching organizacional son herramientas fundamentales para prevenir y abordar la violencia familiar en el ámbito laboral, garantizando un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los colaboradores.

Palabras clave: Respeto a la dignidad humana, integridad, justicia, confidencialidad, beneficencia.

Abstract

Administrative management and organizational coaching play a fundamental role in preventing and addressing family violence in organizations. It is important to have clear policies and procedures that promote a safe and respectful environment for all employees. Organizational coaching can help identify and address violent behavior, as well as provide support to victims so they can report and seek help. Furthermore, staff training and awareness on issues of family violence are key to preventing its occurrence and promoting an organizational culture of respect and care. In summary, administrative management and organizational coaching are fundamental tools to prevent and address family violence in the workplace, guaranteeing a safe and healthy work environment for all employees.

Keywords: Regarding human dignity, integrity, justice, confidentiality, beneficence.

I. INTRODUCCIÓN

Conforme con lo señalado en el artículo de Stanford Medicine Children's Health, la violencia doméstica se define como uno de los aspectos del problema nacional al que nuestro país debe prestar atención. Madres abusadas, golpeadas y esposas asesinadas por sus maridos, son parte del día a día de esta nación. Podemos agregar los siguientes términos a la violencia doméstica. (Stanford Medicine Children's Health, s.f.)

- Violencia de pareja amorosa.
- Maltrato doméstico.
- Maltrato a los niños.
- El abuso físico
- Relaciones amorosas violentas
- La violación del matrimonio.
- Violación de una persona con una pareja.
- Persecución. (Stanford Medicine Children's Health, s.f.)

En su web, se indicó que el maltrato físico comienza con la humillación de la víctima, luego viene el daño causado por los golpes contundentes y el daño que conlleva, Exteriormente pueden ser leves, pero empeoran y los actos violentos se vuelven constantes. Otro tipo de violencia puede ser la violencia sexual que implica daño físico. Además, la persona maltratada se considera emocionalmente vulnerable. El abuso verbal implica amenazas donde el agresor quiere controlar todo lo que hace la víctima y causa daño psicológico. (Stanford Medicine Children's Health, s.f.)

Según un artículo publicado en el periódico El Peruano en marzo de 2024, se celebra el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia hacia la Mujer cada 26 de noviembre. INEI ha proporcionado cifras muy desgarradoras. Los datos sobre la violencia doméstica en el país son preocupantes. En el último año, el 0.356 de mujeres entre los años 15 a 49 hubo víctimas de violencia casera. El 34,8 % experimentó agresión verbal

y/o anímica, el 8,1 % de violencia física y el 2,2 % violencia de género. (Diario Oficial El Peruano, 2023).

Por otro lado, con base en lo dicho sobre las denuncias registradas en el párrafo anterior, en 2023 se recibieron aproximadamente 8.000 denuncias a nivel nacional. Estos datos fueron proporcionados por el Ministerio del Interior el cual registra un mayor número de incidentes de violencia de género. En la capital, Lima, hasta la fecha se registraron 1.847 denuncias. Mayor número de casos a nivel nacional. Un dato importante es que sólo el 29,1% de las mujeres que han sufrido violencia están institucionalizadas. Esto plantea la pregunta: ¿están haciendo un buen trabajo las instituciones responsables de detener o reducir este problema? (Diario Oficial El Peruano, 2023)

Para dar respuesta al problema de la violencia doméstica, realizar formación organizativa a los funcionarios de la administración puede ser de gran ayuda para mejorar los servicios de los Centros de Emergencia. Si bien es cierto que hoy en la ciudad de Lima existen organizaciones y programas dedicados a la prevención del maltrato en las familias y a atender sus consecuencias para las víctimas, resulta oportuno examinar los fundamentos teóricos de estos casos para poder determinarlo. Si el esfuerzo actual es suficiente o si es necesario fortalecer el sistema actual introduciendo una nueva perspectiva, como la formación organizacional en el sector estatal.

Gestión de recursos humanos se refiere a instrumento crucial que cualquier programa o desarrollo organizacional, incluida la prevención de quejas familiares. Aunque pueda resultar difícil, el cambio y el desarrollo organizacional forman parte del crecimiento y el desarrollo. El estrés y el compromiso en el lugar de trabajo pueden afectar el desempeño de las organizaciones, incluidas aquellas enfocadas en prevenir la violencia doméstica. Con base en toda la información presentada, queda claro que mejorar la vigilancia de la violencia doméstica en Lima requiere un enfoque multifacético que incluya liderazgo administrativo, liderazgo organizacional

y otras estrategias. También requiere la participación de diversas organizaciones y partes interesadas, incluidas aquellas que se centran en la propagación de la violencia doméstica, así como de delegaciones gubernamentales y otros grupos relevantes.

El objetivo era investigar la correlación entre la gestión administrativa y coaching organizacional relacionada con la violencia doméstica en una entidad del Estado en Lima, en el año 2023. En el contexto de los estudios realizados se encontraron nuevos proyectos por parte de la dirección organizativa; sin embargo, no puede existir un nuevo diseño de gestión de la entidad sin renovar los conocimientos y talentos previos de quienes determinen el destino de las organizaciones públicas; por lo tanto, fue importante estudiar y poner a prueba sus conocimientos, así como las actitudes de los líderes estatales con la ayuda de los trabajadores, que, implementaron la transformación en la dirección pública y con la presencia de profesionales altamente calificados para los procesos de modernización.

Dos de las formas de desarrollo sustentable que se consideraron en el estudio fue salud y bienestar social en casa, por lo que se encontró que una de las razones de este cambio está relacionada con la forma o formas de corregir los errores de uno o ambos padres. Los menores utilizan métodos ancestrales como el abuso físico y mental. Al mismo tiempo, se cree que las razones de esto están relacionadas con la educación de los padres, la presión social del nivel socioeconómico, las relaciones entre padres e hijos, relaciones entre hermanos, que difieren en diferentes regiones del mundo.

Adicional a ello, se ha observado que los padres dejan a sus hijos con frecuencia, lo que crea un entorno hogareño necesario tanto emocional como responsable para reparar las escaseces de nutrición, salud, educación y entretenimiento en los niños. Existen otras explicaciones como el alto número de madres solteras, incluidas jóvenes, y la desintegración familiar relacionada con matrimonios frágiles e inestables, la desesperanza y la baja autoestima de los padres.

Este proyecto abordó la siguiente dificultad basada en la Constitución y la Policía. Si bien es cierto, en la mayoría de los distritos las comisarías cuentan con una cierta cantidad de efectivos policías, incluyendo al jefe y cuya función principal es atender a una cierta cantidad de habitantes, considerada de extrema pobreza y donde predominan los casos contra el patrimonio, vida, cuerpo, salud y principalmente la VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL, en estos locales policiales, como medida de apoyo al igual que en otros, se han instalado oficinas del CENTRO DE EMERGENCIA MUJER, a cargo de profesionales debidamente capacitados, quienes, en realidad, son el primer contacto que tienen las víctimas y un importante punto de partida en sus ansias de alcanzar justicia y protección.

El estudio no sólo busca contribuir al diseño de políticas públicas sobre el potencial de generar una mejora en la comprensión y el manejo de la violencia familiar dentro de una entidad específica, sino que también puede influir en el desarrollo de estrategias más amplias que promuevan el bienestar, así como reducir los índices de violencia y daños en la sociedad.

En la actualidad, pese a todos los esfuerzos realizados por cubrir esta deficiencia no ha sido totalmente eficiente la labor de bajar los niveles de violencia sexual y familiar. Es ahí donde se realizó la siguiente pregunta, que englobó toda indagación, ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima en el 2023?

Con el problema general planteado la investigación llevó a analizar diferentes problemas específicos que tratamos de resolver: ¿Cuál es la relación que existe entre identificación y selección con el coaching organizacional vinculados a la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre proporcionar habilidades y conocimientos con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023? y ¿Cuál es la relación que existe entre retención con coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad

del departamento de Lima, año 2023?

Debido al impacto la violencia doméstica y de género en poblaciones vulnerables, la administración pública necesita personal capacitado en temas tan sensibles como este. Para ello, es importante participar de manera continua e innovadora en los problemas de formación organizacional, que están influenciado por la tecnología y los desarrollos de la información y el desarrollo del know-how del desarrollo organizacional, recursos y personal, brindando el mejor apoyo y asistencia. Además, el proceso de modernización y personalización del sistema de administración de las organizaciones públicas se encuentran retrasado, por lo que aún se encuentran en fase de recuperación.

En términos de validez, se practicó una metodología avanzada en el desarrollo de la investigación, iniciando con la identificación de las variables de investigación, panorama teórico, instrumentos, objetividad, precisión, procesamiento de datos, producción. La razón real ha sido formulada por el proceso de investigación real en las unidades nacionales. Finalmente, este método de investigación fue importante por conveniencia en una perspectiva cualitativa y no probabilística.

Por otro lado, el objetivo principal es: Establecer la relación que existe entre gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023, mientras que los objetivos específicos fueron estos: Determinar la relación que existe entre Identificación y selección con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023: Determinar la relación que existe entre proporcionar habilidades y conocimientos con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023. Determinar la relación entre la retención y el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023.

En un entorno global, las organizaciones deben adoptar estrategias para convertirse en líderes, considerando el talento humano como el factor clave que impulsa a las empresas al éxito. Para ello se debe tener en cuenta el desarrollo personal, la motivación, las habilidades y capacidades entre otros. Las indagaciones han demostrado que la capacitación afecta el liderazgo organizacional, y está claro que la alta dirección debe planificar actividades relacionadas con su implementación para lograr sus objetivos.

Según (Coulter & Robbins, 2018) Administración es asegurar que los mandos intermedios dirigen las acciones de los altos directivos de una organización el primero se puede encontrar en el nivel más básico o alto de una entidad. Por su parte, los altos directivos se centran en tomar las decisiones clave para llevar al éxito o al fracaso en la organización. Su objetivo es distinguir entre sensibilidad, responsabilidad y obligación sociales. Examinar la necesidad de la participación social en las organizaciones, llegando a la conclusión de que esto no implica que el enfoque de uno sea superior al de otro. Significa simplemente que su forma de tomar decisiones es diferente. El cuadro "Cómo manejar la diversidad en la fuerza laboral" aborda algunas dificultades de toma de decisiones sobre la diversidad.

Según la investigación de la eficacia del coaching en inteligencia artificial, al respecto el autor señaló que “la gestión consiste en la implementación del proceso administrativo, cuya implementación efectiva y eficiente está relacionada con la planificación, organización, dirección y control, los cuales deben ser coordinados para lograr las metas de cada organización que se ha formado, concluyendo que el chatbot debe actuar de acuerdo con un código ético de coaching organizacional aceptable y conocer los requisitos, restricciones y normas de una organización convencional. En conclusión, un fractal con múltiples caras debe ser utilizado para evaluar el talento. Fractal que, por un lado, debemos estar en una posición que nos permita verlo en su globalidad, y por otro, debemos conocer cómo interactúan las diferentes caras entre sí para comprenderlo”. (Terblanche, 2022).

En su artículo “El coaching organizacional para empresas” es importante crear un nuevo paradigma que ayude a las organizaciones a comprender la nueva filosofía del desarrollo humano que llega con la era de la tecnología y el interminable proceso de cambio. Tiene como objetivo potenciar las capacidades o competencias necesarias de un ejecutivo para el logro de resultados organizacionales. La mentalidad de todos los directivos es que el liderazgo y la comunicación profesionales conducen a una visión corporativa compartida. (Schafran, 2021). Esta crisis sin precedentes ha hecho que la cultura de las organizaciones comience a transformarse repentinamente y necesiten ser flexibles desde la digitalización de sus procesos hasta la adaptabilidad de sus Recursos Humanos a esta nueva filosofía laboral.

El autor español Castro en su párrafo "Entrenamiento ejecutivo más allá del diálogo: el problema de la cultura y el contexto organizacional", la administración ha logrado varios avances que son esencialmente indicativos en esta dirección. (Revilla Castro, Cardona Herrero, & Arqueros Fernández, 2021) su objetivo de esta investigación fue aproximarse al coaching ejecutivo individual tal y como las empresas, estableciendo las diferencias esperadas en las teorías y expertos del coaching llevar a cabo en las empresas. Termina diciendo, de la experiencia de coaching, el análisis de las entrevistas a los coach y coachees ha complicado aún más la situación del coaching.

Según el autor en su obra "Retroalimentando la etapa final: análisis de casos de políticas públicas" es la expresión que deben tener los diferentes niveles de gobierno en la creación de tecnología, procedimientos, bienes y servicios públicos en términos de eficiencia, calidad, competitividad y compatibilidad, la efectividad de los sistemas financieros y operativos. sistema. Se puede decir que la pobreza es una realidad en la que se encuentra la sociedad debido a la injusticia social de su vida, no puede satisfacer las necesidades básicas de las personas, se convierte en una deficiencia infinita. Estados que cuentan con leyes administrativas

establecidas por diferentes niveles de gobierno, la agenda fijada por diferentes sectores de la sociedad para el bien común, centrándose en aspectos legales, económicos, sociales, tecnológicos y ambientales. (Velázquez Gutiérrez, 2016)

Una publicación de 2019 de Jones y George “Administración Contemporánea” afirma que el coaching organizacional apoya e involucra a los colegas, contribuyendo a su alto desempeño orientado a lograr objetivos en la empresa. Este proceso incluye las etapas de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo. Luego se lleva a cabo una evaluación y retroalimentación sobre el desempeño, que puede incluir la mejora de las condiciones salariales, así como del entorno dentro de la organización (Jones & George, 2019)

En lo que respecta a América Latina, la palabra gestión se describe a un vínculo de actividades y procesos que transforman las acciones y esfuerzos en realidad. En otras palabras, la gestión describe todo el trabajo realizado para resolver una situación o implementar un plan. En un contexto empresarial, la gestión está relacionada con la gestión de un negocio. El gerente planifica, crea, dirige y controla las actividades de acuerdo con los lineamientos establecidos el gobierno hacia alcanzar los objetivos comerciales y el desempeño de los empleados. Debemos trabajar con la filosofía de que la base y fortaleza de cualquier empresa son sus empleados. La formación en gestión debería organizarse como parte de seminarios y programas de empresa. Centrarse en el desarrollo de socios comerciales a través del aprendizaje experiencial para lograr los objetivos comerciales. Los líderes organizacionales ahora son conscientes de esta situación y, por lo tanto, deciden utilizar estrategias efectivas para mejorar el liderazgo e influir en los empleados para que lideren de manera efectiva. La orientación organizacional y el coaching personal se consideran, como una herramienta de respuesta oportuna en el desempeño profesional estratégico. (Aguilar, Márquez, & Pérez, 2019).

Administración pública es un proceso científico, técnico y jurídico sistemático y metódico. El trabajo realizado por los diferentes niveles de gobierno y la implementación de objetivos comerciales en diferentes agencias gubernamentales con el objetivo de lograr servicios diseñados, planificados y organizados para el mejor y más alto nivel de servicio, eficiencia, eficacia y calidad para el buen desarrollo del país. (Jaramillo Luzuriaga, 2017)

En Coaching y empoderamiento: herramientas para mejorar el talento humano en empresas agroalimentarias. (García Guilianny, Paz Marcano, & Pinto Aragón, 2021). El enfoque metodológico se basa en la implementación de métodos cuantitativos con una estructura de investigación descriptiva y no experimental en todos los ámbitos. Se encontró que la importancia de estas herramientas radica en el fortalecimiento de recursos humanos, desarrollo de la organización y la economía, y es la base para la misión iniciada por los principales directivos de las empresas investigadas. La conclusión es que su uso efectivo permite participar en escenarios competitivos y ayuda a resolver situaciones organizacionales difíciles, además de crear valor agregado para sus miembros y ayudarlos a lograr sus objetivos y metas. organizacionales.

Chiavenato, en su libro 5ª edición Gestión del Talento, centraliza particularidades de personajes que integran organizaciones cuyas habilidades y talentos se integran y fomentan una sana competencia personal y de equipo. Por otro lado, promueve el crecimiento integral de los talentos, los equipos y la propia organización antes mencionados. (Chiavenato, 2020). En conclusión. el objetivo principal de esta sección es explicar cómo se puede mejorar el departamento de recursos humanos para alcanzar la excelencia y señalar los caminos que conducirán al futuro.

Según Espinoza (2022), quien toma a Cueto como referente en su edición 2020, el modelo de crecimiento organizacional del coaching contribuye a la resolución de problemas cuando está estructurado. Esto debe ir acompañado de objetivos claros, hacia donde se puedan dirigir los

objetivos de la empresa.

Según Andrade Villarreal (2012) en su ensayo “Coaching organizacional o empresarial” está dirigido a grandes empresas y es una herramienta para lograr objetivos comerciales y cumplirlos. Por lo general, esta iniciativa debe ser impulsada por el departamento de recursos humanos, ya que las metas y objetivos existentes son los de toda la organización. Podemos concluir que un factor de motivación para los compañeros de trabajo es identificarse con alguien que realmente lo vale. En muchos casos las organizaciones olvidan esto, no lo hacen o no muestran interés en ello, tienen una filosofía diferente (pero no lo es) y pueden perder una pequeña herramienta de motivación y oportunidad de desarrollo para sus pares. (Andrade Villarreal, 2012)

A nivel nacional, primero se debe analizar la situación de los socios comerciales y de la empresa. En este paso, puede determinar los temas que desea explorar, desde lo general, como el liderazgo, hasta lo específico, como la resolución de conflictos entre empleados, ya que se quiere conseguir una situación ideal. Finalmente, intentamos comprender por qué no se lograron las metas deseadas: Identificar los obstáculos que impidieron el logro de las metas. Para ello se desarrolla un plan de acción y se crean obligaciones entre las partes con el objetivo de realizar diferentes actividades con diferentes consecuencias, principalmente en beneficio de la empresa. En la última etapa se confirman los nuevos aprendizajes según el plan de acción para evaluar los resultados de las actividades implementadas.

Life Perú aborda esta realidad problemática desde una perspectiva de transformación personal a través del coaching ontológico y otros programas de desarrollo personal y liderazgo. La idea es que, mediante un cambio en la percepción y el comportamiento, las personas pueden superar estos desafíos y mejorar su calidad de vida. Este enfoque incluye trabajar en la forma en que las personas usan el lenguaje, manejan sus emociones y cuidan su fisiología (Life Perú, 2015).

En esencia, la realidad problemática, según Life Perú, no es algo que deba ser aceptado pasivamente, sino que puede ser enfrentado y superado con las herramientas y técnicas adecuadas que fomentan el crecimiento y la resiliencia personal.

Al mismo tiempo, se informaron plenamente las siguientes preguntas: Existe relación entre Identificación y selección con el coaching organizacional vinculados con violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023. Existe relación entre proporcionar habilidades y conocimiento con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023. Existe relación entre retención con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023

La variable en las instituciones públicas debe estar relacionadas con la gestión administrativa, el coaching organizacional y el seguimiento en asuntos relacionados con violencia doméstica, que deben incluir equipos multidisciplinarios, compuestos por un abogado, un psicólogo y un trabajador social, y, que, a su vez, involucre casos acerca de mujeres, familiares y violencia sexual.

Esto hace que el trabajo sea más productivo y eficiente. - Identificación y selección: Es la etapa inicial del proceso de gestión del talento humano, donde se determinan las necesidades reales de personal de la empresa y se selecciona al mejor capacitado para el puesto.

- Proporcionar habilidades y conocimientos: Debe incluir brindar capacitaciones oportunas y conocimientos suficientes para que el personal desempeñe su trabajo de manera consistente con los objetivos de la organización.

- Retención: En las organizaciones se debe invertir dinero y tiempo en el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de su personal, concentrando su atención en mantener específicamente a los más capacitados y con mejor desempeño.

El coaching también puede ocasionar una mejor cooperación y comprensión entre las personas que forman el equipo. Además, éste ayuda a construir relaciones más sólidas, fortalece la cooperación y mejora el trabajo en equipo.

En su tesis relacionada (Lluncor Vásquez, 2020) “Coaching empresarial para el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, Motupe”, El objetivo general fue desarrollar un ofrecimiento de coaching empresarial con el fin de mejorar el desempeño laboral de los empleados de Mi banco en la ciudad de Motupe. En cuanto a la metodología de la investigación, se encontraron que las dimensiones tienen una correlación moderada media con el desempeño laboral, incluyendo, pero sin limitarse.

En su tesis titulada (Cieza-Sempertegui, Silva-Tarrillo, & Silva-Tarrillo, 2021)“Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales”, El objetivo era evaluar el desempeño del trabajador municipal y las características de su gestión. Utilizó una metodología basada en un diseño bibliográfico para llevar a cabo esta investigación, ya que se presentaba una investigación de tipo documental. Los descubrimientos precisaron la importancia del municipio para el avance de las sociedades, así como sus detalles de gestión y desempeño de los empleados.

En resumen, las entidades gubernamentales buscan instaurar la gestión de recursos humanos basada en estructura estable y reglas legítimas para garantizar un desempeño óptimo de los empleados, lo que resulta un servicio de calidad alta con eficacia y eficiencia. En una municipalidad, los indicadores de gestión son esenciales para medir y analizar las habilidades, las capacidades de desarrollo productivo y el nivel de motivación que son cruciales para los empleados de una organización.

Por su parte, (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2019) en su tesis “La Formación Docente en Servicio en el Perú”: Proceso de diseño de habilidades y generación de

evidencias, sugiere la existencia de varios tipos de formación adaptables a una necesidad y especialización específica, que primero se debe determinar para favorecerse de los beneficios resultantes, cuyo objetivo es colocar retos y temas para continuar estudiando y así fortalecer el objetivo de trabajar en la calidad profesional de la docencia desde múltiples entradas. El autor destaca la importancia de crear una estructura estandarizada en el mercado, que actualmente se moviliza a partir de una recomendación y tiene como objetivo elevar los estándares de calidad y seleccionar profesionales bien capacitados que brinden servicios de coaching en las organizaciones.

En el país, Tauma (2017) señaló en su teoría "El desempeño laboral en instituto superior tecnológico" que, existe un nivel de autoridad entre el clima dentro de la organización y el desempeño laboral del BBVA Continental de la ciudad de Cajamarca. La metodología de la tesis fue explicativa y de diseño no experimental, se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento de evaluación. El estudio concluyó que los elementos del clima organizacional tienen un impacto negativo en el desempeño laboral y están fuertemente relacionados con los objetivos, la motivación y el liderazgo, entre otros factores. Esta indagación demuestra que la gestión adecuada y el talento humano, deberán dirigir los esfuerzos al logro de objetivos compartidos, lo cual es esencial para el éxito o el fracaso de una empresa.

Caldúa, E. (2017). "Influencia del Coaching como estrategia de impacto en el desempeño laboral, de la municipalidad distrital de Macará, 2017" fue el título de su tesis. Su objetivo fue establecer el impacto entre sus variables en el desempeño de los empleados municipales. Se descubrió que hay una gran diferencia del coaching y desempeño laboral, donde será posible contar con empleados que sean éticos y competentes, lo que conducirá al logro de las metas y del objetivo institucional.

En su indagación sobre el coaching gerencial y el desempeño laboral del personal de una universidad local, Fernández (2018) menciona que el

objetivo general del autor era determinar si existe o no una relación entre el coaching gerencial empresarial y el desempeño laboral del personal de la Universidad Alas Peruanas Filial Cajamarca. La metodología de la investigación fue descriptiva-correlacional y se utilizó una encuesta como herramienta. El autor encontró una correlación positiva media ($r=0,712$) significativa ($p<0,001$) entre el coaching gerencial empresarial y el desempeño laboral. Por lo tanto, este método de gestión moderna está directamente relacionado con el desempeño laboral, lo que significa que los programas como el coaching gerencial empresarial pueden aumentar significativamente el desempeño laboral.

Por su parte, Ramírez Casco Calderón (2017) en su estudio en la empresa "Industrial la Fortaleza" identifica la adecuada planificación del equipo de trabajo como los puntos principales de la mejor gestión administrativa dentro de la entidad para aseverar el mejor desempeño de las necesidades de la organización. hacer objetivos y sobre los que se deberá informar claramente con antelación. El autor recurrió al método ZOPP (su nombre alemán: Zielorientierte Projektplanung); Es decir, se refiere a la planificación de proyectos orientada a objetivos. En América, el método ZOPP se conoce como análisis FODA, su implementación permitió determinar el ambiente actual de la empresa gestora, su objetivo es identificar problemas entre los trabajadores en todos los niveles de una organización.

En su proyecto, los autores implementaron normas de mantenimiento personal, financiero, de maquinaria y equipos, que resaltaron las principales deficiencias en la sociedad, con el propósito de optimizar su producción, gestión, comercialización y rentabilidad. Como resultado, la confianza de los empleados y el desempeño general mejoraron la implementación de capacitación y transferencia de tecnología, lo que resulta en fortalecimiento de la empresa, buen clima entre empleados y empleadores, reducción de costos de desperdicio de materiales y mayor rentabilidad que se traduce en un mejor crecimiento económico.

Como dato reflexivo sobre el análisis de la situación y contribución se puede señalar que, el proceso que permite controlar y disminuir los casos vinculados a la violencia familiar en el estado, las entidades particulares y los ciudadanos, deberán manejar una buena coordinación administrativa. Incluir en ella la implementación del coaching organizacional. Ello, necesitará una perspectiva integral y sensibilizada, incluyendo capacitaciones a los colaboradores, creando ambiente de familiaridad y soporte para los afectados. (Merchan, Marquez, Yanez, Estrella, 2021). Bajo esta premisa es de suma importancia considerar que el daño en la familia no solo perturba directamente a las víctimas, sino que también puede afectar a la sociedad en su totalidad. Los métodos educativos incluyen un sinnúmero de características hacia los infantes, los cuales son indicados creando un ambiente de empatía en el que se evalúan las actitudes de los progenitores para instruir y salvaguardar a sus descendientes directos. Cuando se acepta una formación libre, se crea visiblemente los cánones de conducta, habilidades afectuosas y se reducen las actitudes agresivas.

Finalmente, se planteó la hipótesis general y las hipótesis específicas. En cuanto a la primera, ésta se refiere a la existencia de una conexión entre la administración y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima en el año 2023. Por su parte, se plantearon como hipótesis específicas las siguientes: Existe relación entre Identificación y selección con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023. Existe relación entre proporcionar habilidades y conocimientos con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, en el año 2023. Existe relación entre retención con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023.

II. METODOLOGÍA

Para determinar el problema, el estudio fue aplicado a los colaboradores y padres de familia del Proyecto MAMIS de una entidad del Estado, desarrollándose el concepto del autor “La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos aplicados al estudio de fenómenos o problemas” (Hernandez-Sampieri, 2019).

Para conocer el tipo de investigación, primero se analizó la situación de la entidad. Posteriormente, se formuló la matriz de preguntas principales y específicas, se operaron las variables, se estableció el plan de investigación, así como los métodos y las herramientas a ser manejadas en la recolección de datos, los que se reflejarán en la matriz de consistencia.

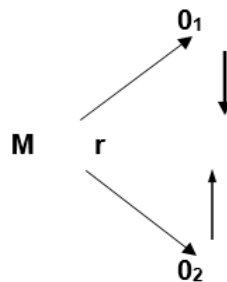
A continuación, se detalla la metodología utilizada. Por ello, se aplicaron los siguientes conceptos como referencia de dos principales autores.

“La investigación básica no tiene como objetivo la aplicación práctica inmediata, sino la adquisición de conocimientos y principios fundamentales” (Quinto-Román, 2022 20 enero).

“Es correlacional porque analiza cómo se relacionan dos o más ideas”. (Hernandez-Sampieri, 2019). En un enfoque cuantitativo, como grados de cercanía a la representación estructural de la muestra cualitativa. Podemos distinguir entre comodidad, juicio y patrón de contexto. (Hernandez Sampieri, 2019).

Para esta tesis, los patrones de comportamiento establecieron teorías e investigaciones que enfocaron la recolección y análisis de datos numéricos y estadísticos. Para medir las variables y lograr resultados objetivos y aplicables a muestras representativas de una población, se utilizaron métodos rigurosos, como experimentos controlados, encuestas estructuradas y análisis estadístico. El método utilizó un proceso deductivo que parte de hipótesis previamente establecidas para ponerlas a prueba

mediante recolección y análisis de información cuantitativa. El objetivo de este método fue alcanzar conclusiones válidas y confiables que aporten evidencia empírica para la construcción del conocimiento científico. (Hernandez-Sampieri, 2019)



Dónde:

M = Pertenece a los trabajadores encuestados tomados como muestra de la subdirección de fiscalización.

O₁ = Pertenece a la primera variable: Coaching organizacional.

O₂ = Pertenece a la segunda variable: Gestión Administrativa.

r = Pertenece a la correspondencia entre las herramientas de Gestión y Coaching.

En el camino fundamental de la investigación existió el diseño transversal, cuantitativo, correlacional y no experimental.

La naturaleza del estudio fue cuantitativa comenzó definiendo una idea, seguida de un proceso de prueba de hipótesis y suposiciones y de establecimiento de los objetivos.

El diseño correlacional no experimental se utilizó para encontrar relaciones entre dos o más variables cuantitativas sin manipularlas activamente. Este diseño fue adecuado para este estudio porque permite al investigador observar las variables en su estado natural, recopilar datos sobre ellas y analizar sus relaciones a través de métodos estadísticos. “Procedimiento utilizado para recopilar datos e información pertinentes a una investigación”

(Hernandez Sampieri, 2019).

En cuanto a las variables del estudio se tiene como Variable 1 Gestión administrativa definida por (Coulter & Robbins, 2018). Los mandos intermedios dirigen las actividades de los altos funcionarios de la organización. El primero se puede encontrar en el nivel más básico o alto de una entidad. Los altos directivos, por otro lado, se centran en tomar decisiones importantes que conducen a la victoria o al fracaso de la organización.

Para una buena gestión administrativa Coulter nos indica las dimensiones siguientes:

Identificación y selección: Es la etapa inicial del proceso de gestión del talento humano, donde se determinan las necesidades reales de personal de la empresa y se selecciona al mejor capacitado para el puesto.

- Proporcionar habilidades y conocimientos: Es necesario ofrecer capacitaciones adecuadas y conocimientos suficientes para que los empleados desempeñen el trabajo de manera vinculado con los objetivos de la empresa.
- Retención: Después de invertir dinero y tiempo en el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de su personal, las organizaciones se concentrarán en mantener a los más capacitados y con mejor desempeño.

La Variable 2: Es el Coaching organizacional. En su publicación de 2017, el autor Whitmore muestra cómo otros autores se centran en el coach como un miembro independiente, como los altos directivos y mandos intermedios en las grandes empresas, mantienen una comunicación separada en todos los niveles de la empresa. Algunos miembros de la organización pueden brindar apoyo. Consideran consultar sobre asuntos organizativos o de personal con un tercero neutral o que no esté afiliado ni tenga intereses

creados en la empresa. Al mismo tiempo, el autor afirma que un entrenador independiente puede ser más resolutivo y dar opiniones adecuadas, por lo que sería adecuado ofrecer el mayor apoyo posible. (Whitmore, 2017)

Sin embargo, Whitmore nos informa que, para centrar el coaching en el resultado del éxito, se enfoca en las siguientes dimensiones:

- Claridad de metas y objetivos: Se enfatizó la importancia de establecer metas claras y específicas para el coachee. Esto implicó identificar qué se quiso lograr con el coaching y cómo se medirá el éxito.
- Desarrollo de habilidades: Se centraliza en el perfeccionamiento de destrezas prácticas y aptitudes que mejoren el rendimiento y la efectividad del coachee en el trabajo.
- Feedback y reflexión: Promueve el uso de feedback constructivo como una herramienta para el aprendizaje y el crecimiento. Esto implica proporcionar retroalimentación honesta y específica al coachee y fomentar la reflexión sobre su propio desempeño.
- Acción y seguimiento: Enfatizó la importancia de la acción y el seguimiento para garantizar que el coaching conduzca a resultados tangibles. Esto implica establecer planes de acción claros y realizar un seguimiento continuo para evaluar el progreso y ajustes según sea necesario.

La Teoría de la Sostenibilidad para la Variable 1, Gestión Administrativa, fue la teoría clásica: Su mayor contribución al pensamiento administrativo fue su énfasis en la necesidad de que los gerentes administrativos actúen como los principales organizadores de procesos organizacionales complejos. El significado de la palabra "principio" es diferente de la palabra "ley" o "reglas". Las leyes y reglamentos describen procedimientos estrictos e inmutables que deben seguirse estrictamente en todas las circunstancias.

Más que principios, describen normas que son flexibles, maleables y adaptables y que pueden cambiar a medida que evoluciona la situación. Los gestores fueron Taylor y Fayol (Beltrán y López, 2018: 29).

Y la definición operacional de la gestión administrativa al conjunto de acciones y procedimientos que se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos en una organización con el fin de aumentar la eficacia y eficiencia operativa.

Para la variable 2 Coaching Organizacional Montse Sans Zapata (2021)

La técnica de cuestionamiento que los filósofos han utilizado con sus alumnos desde Sócrates y su mauiismo se conoce en griego como "partería". Esto significa "revelar" lo que hay dentro de ti, incluso si no lo sabes. En el existencialismo de Nietzsche, la atención a la existencia individual se refiere a cómo las personas tienen la capacidad de conocerse a sí mismas o tomar conciencia de sí mismas para repensar sus propios planes de vida.

Definición Operacional "Coaching for Performance", aborda el coaching desde una perspectiva centrada en el rendimiento y el desarrollo personal. Aunque no identificó dimensiones específicas en su trabajo, su enfoque se centra en varios elementos clave que podrían considerarse dimensiones del coaching según su perspectiva.

La población objetivo de este estudio fue de 3,646 personas entre personal administrativo, staff de médicos, padres de familia (hombres y mujeres) trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Los trabajadores cuentan aproximadamente con 4 años en el cargo, Lima. Arias (2020). En este punto, hay dos formas de seleccionar a los expertos: el estudio cualitativo se basa en la experiencia, la interdisciplinariedad y el espacio/tiempo; el estudio cuantitativo se basa en la población y la prueba de muestreo.

La muestra escogida de 49 personas del Hospital Nacional Arzobispo Loayza- MAMIS -Lima. (Marinez Bencardino, 2016 Abril) Se observó una muestra estadística es una selección representativa de datos de una población de datos más grande. Estadísticamente hablando, debe constar de un cierto número de observaciones que puedan representar adecuadamente todos los datos.

(Devore, 2008) En una compilación bien específica de sucesos que forman parte de un grupo de interés. En su teoría, ejemplifica a la población de diversas maneras. Como, por ejemplo: La población está conformada por todas las personas que lograron un título de ingeniería en el último año académico.

Cuando se dispone con la información acerca de los objetos de población, realizamos el censo de población. Estos ocasionalmente son poco prácticos o están muy extensos debido a limitaciones de tiempo, dinero y otros recursos finitos.

Según Ruiz Huaraz-Valenzuela, para obtener valores paramétricos, se toma una muestra de una población finita o infinita. Por ello, se puede conseguir una selección de fragmentos de una comida de producción particular como base para investigar si las piezas calzan a las especificaciones de fabricación, o los graduados de ingeniería del último año podrían elegir una selección para conseguir retroalimentación sobre la calidad de las presentaciones de estudio de ingeniería. (Huaraz, diciembre 2020)

La selección de variables en muestras no probabilísticas depende de factores relacionados con las particularidades del estudio o los objetivos del investigador en lugar de la probabilidad. (Hernandez-Sampieri, 2019).

La elección de muestras probabilísticas o no probabilísticas depende del enfoque de la indagación, el diseño del estudio y contribución prevista del

estudio. (Hernandez-Sampieri, 2019) (Pág. 176)

Tabla 1 Población de colaboradores del Hospital Arzobispo Loayza, Lima

	Frecuencia	%
Hombre	27	55%
Mujer	22	45%
Total	49	100%

Como podría apreciarse en la tabla 1, la población se encuentra conformada por 27 hombres que representa el 55% de la población; asimismo, se tomó a 22 mujeres, las cuales representan el 45% de la población, siendo así un total de 49 participantes entre hombres y mujeres, representado por el 100% de población. (Hernandez-Sampieri, 2019) Precisa: Universo o población de todos los casos que cumplen con criterios específicos.

Una variedad de análisis, entrevistas, estudios de casos, biografías e historias orales son algunos de los principales métodos y equipos utilizados para compilar datos. Al mismo tiempo es importante pensar en el uso de materiales que ayudan a recopilar información de la encuesta, como grabaciones y casetes, videos, imágenes y técnicas de mapeo necesarias para reconstruir la realidad social. Elementos técnicos como el paquete se han fundado recientemente. Etnograph, QSR, NUD.IST, Atlas.ti, NVivo, etc. para facilitar el estudio y gestión de los datos conseguidos. (Hernandez-Sampieri, 2019)

Las técnicas empleadas en el tipo de tesis se establecen principalmente en: El análisis directo que según (Hernandez Mendoza, 2020) “Consiste en un registro sistemático, válido y confiable de acciones y actos revelados” La recopilación de datos es un paso esencial para una investigación exitosa.

“Consiste en un registro sistemático, válido y confiable de acciones y actos revelados”. La recopilación de datos es un paso esencial para una investigación exitosa. Todos los investigadores deben tener conocimientos y experiencia en la recopilación de datos, (Hernandez Mendoza, 2020).

El proceso de recolección de fichas en investigaciones científicas, cualitativas o cuantitativas ocurre de manera presencial o a través de un entorno virtual utilizando diversas tecnologías y herramientas establecidas durante la fase de diseño del proyecto de investigación. Los investigadores piensan en este proceso antes de llevarlo a cabo.

La investigación científica utiliza procedimientos estandarizados para obtener información de referencia confiable para las variables que se investigan. El enfoque, tipo y propósito de la investigación, así como su propósito y necesidad, determinarán técnicas y equipos utilizados. Considerando la población de estudio, los recursos temporales, monetarios y humanos disponible (I, 2022).

La validación del instrumento para después de su uso, las preguntas fueron revisados y validados por expertos en el tema, quienes coincidieron que son adecuados para su uso. Los siguientes profesionales formaron parte del equipo de especialistas: Dr. Alegría Varona Gonzalo, Dr. Graus Cortez Lupe; Dr. Ivar Farfán Muñoz y Dr. Vega Fernández, Alejandro Marcial.

Las coordinaciones de alto nivel en la institución elegida empezaron a presentar documentaciones para lograr la aprobación en el procesamiento de indagación y la aplicación de cuestionarios, lo que permitió el uso de herramientas a modo el propio estudio. Los expertos validaron los instrumentos a partir de recomendaciones del asesor de investigación. Posteriormente, se entregaron a los trabajadores del Hospital – Proyecto MAMIS, las alternativas y las preguntas correspondientes para las variables de estudio. (Anexo N°6 - Carta de autorización para la utilización de datos).

Después de recibir las derivaciones, los resultados se trasladaron a Microsoft Excel y se analizaron en SPSS25 para obtener el alfa de

Cronbach, calidad, gráficos y tablas. Además, para probar las hipótesis propuestas, utilizamos la rho de Spearman para correlacionar las variables y sus dimensiones.

Tabla 2 Resumen del proceso de casos

		<u>N</u>	<u>%</u>
Casos	Válido	49	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	49	100,0

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

Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,739	2

En la tabla N 3, se expresó un valor alfa de Cronbach de 0,739 y, según el criterio de los autores: (Gonzales, 2015), Los hallazgos confirman que la escala Likert de cinco puntos no fue validada por el cálculo usual del alfa de Cronbach. se considera una aplicación excelente. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) describen la validez como el grado en que un instrumento mide la variable que está evaluando.

La presente investigación comenzó identificando el problema y recopilando información de antecedentes utilizando las normas APA de la séptima edición. En cuanto a las consideraciones éticas de la investigación, se aseguró que se cumpla con el reglamento ético de UCV (2021), y se tendrá en cuenta la discreción y la honestidad de los participantes en todo momento. Esto incluye proteger la identidad de las personas y la seguridad de los datos que se recopilan. Además, todos los participantes serán informados de los objetivos del presente estudio y, una vez que estén debidamente informados, podrán participar en la encuesta después de dar

su consentimiento. Es fundamental que los participantes comprendan que su intervención en el estudio es voluntaria y que tienen la libertad de abandonar el estudio sin consecuencias.

Como resultado, se consideraron los siguientes principios: El principio de no malicia establece que la participación en la investigación no implica riesgos o daños que puedan ocurrir al participar en la encuesta y que pueden impedirlo cuando así lo decidan después de iniciar la encuesta.

Una vez respaldado y aprobado el trabajo, será comunicado a la entidad y las recomendaciones presentadas serán apreciadas sin compensación económica, según el principio de beneficencia.

Los participantes fueron informados que la encuesta se llevará a cabo de manera anónima y confidencial, y los resultados se manejarán únicamente para fines de investigación de acuerdo con el principio de justicia.

III. RESULTADOS

Para correlacionar los coeficientes, primero se realiza una prueba de normalidad para determinar el coeficiente de correlación a utilizar, evaluándose las hipótesis. Se utilizó el modelo de Kolmogórov-Smirnov para determinar las correlaciones resultando ambas variables con una distribución normal y superiores a 0.05, por lo que se utilizará el coeficiente de Pearson.

Tabla 4 Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativo	,122	49	,066	,960	49	,097
Coaching Organizacional	,122	49	,067	,957	49	,072

Para cada una de las variables tanto la gestión administrativa, como el Coaching Organizacional, tienen un grado de significación mayor a .097 y .072 por lo que se afirma que existe una significancia correlacional entre Gestión administrativa y coaching organizacional.

Estas averiguaciones inciden en la necesidad de afrontar y fortificar los niveles entre las variables

Tabla 5 Correlacionando entre Gestión Administrativa y Coaching Organizacional

		Gestión Administrativa	Coaching Organizacional
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
Coaching Organizacional	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

La presenta tabla resultó con una significancia de ,000, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna. Encontrando una relación positiva del 69.4% entre Gestión Administrativa y Coaching Organizacional, por lo que se resuelve que a mayor Gestión mayor Coaching:

En virtud de:

H0, Carece de relación entre gestión administrativa versus el coaching organizacional.

Ha, Hay relación entre gestión administrativa y el coaching organizacional.

En donde:

Si, sig. \geq 0,05 se rechaza Ha y se acepta H0

Si, sig. $<$ 0,05 se acepta Ha y rechaza H0

Tabla 6 Correlacionando Coaching Organizacional versus Identificación y Selección

		Coaching	Identificación y selección
Coaching	Correlación de Pearson	1	,623**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
Identificación	Correlación de Pearson	,623**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

** . Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En virtud de las evidencias, se obtuvo .000, por lo que se adoptó la hipótesis alterna de la investigación, rechazándose la hipótesis nula y manifestando una correlación positiva muy fuerte de un 62.3 % entre la dimensión identificación y selección versus el Coaching organizacional (+.50 y +0.75) en la institución investigada.

En virtud de:

H0, Carece de relación entre las herramientas dimensión identificación y selección y coaching organizacional.

Ha, Hay relación entre las herramientas de dimensión identificación y selección y coaching organizacional.

En donde:

Si, sig. $\geq 0,05$ se rechaza Ha y se acepta H0

Si, sig. $< 0,05$ se acepta Ha y rechaza H0

Tabla 7 Correlacionando el proporcionar habilidades y conocimientos Versus coaching organizacional.

		Coaching	Proporción habilidades y conocimiento
Coaching	Correlación de Pearson	1	,651**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
Proporción habilidades y conocimiento	Correlación de Pearson	,651**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

** . Correlación significativa en el nivel 0,01.

Los resultados indicaron que para la hipótesis específica dos, se obtuvo como resultado sig. ,000 por lo que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula, encontrándose una correlación positiva muy fuerte de 65.1% entre el proporcionar habilidades y conocimientos y coaching organizacional (+0.50 a +0,75).

De acuerdo con:

H0, Carece de relación entre proporcionar habilidades y conocimientos, coaching organizacional.

Ha, Hay relación entre proporcionar habilidades y conocimientos y coaching organizacional.

Donde:

Si, sig. $\geq 0,05$ se rechaza Ha y se acepta H0

Si, sig. $< 0,05$ se acepta Ha y rechaza H0

Tabla 8 Correlacionando coaching organizacional Versus retención

		Coaching	Retención
Coaching	Correlación de Pearson	1	,586**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
Retención	Correlación de Pearson	,586**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

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

Los resultados para la hipótesis específica tres, detectaron un sig. ,000 lo cual llevó a elegir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis cero.

Según entidad investigada, se encontró una relación positiva considerable de 58.6%, cuyo rango se encuentra entre +0.75 y +0.092 indicándonos una relación consistente entre dimensión Retención y Coaching Organizacional.

De acuerdo con:

H0, Carece de relación entre retención y el coaching organizacional.

Ha, Hay relación entre retención y el coaching organizacional.

Donde:

Si, sig. \geq 0,05 se rechaza Ha y se acepta H0

Si, sig. $<$ 0,05 se acepta Ha y rechaza H0

IV. DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio es descubrir cómo se relacionan las variables, los resultados y las conclusiones de los autores mencionados a lo largo del presente estudio. Los resultados demostraron que existe una relación directa y significativa entre el coaching organizacional y la gestión administrativa.

Nuestro análisis revelará cómo la gestión administrativa y el coaching organizacional están relacionadas con la violencia familiar en la institución estatal Arzobispo Loayza - MAMIS de Lima en 2023.

Se obtuvieron pruebas que respaldan el uso de un método correccional cuantitativo no paramétrico que utiliza el coeficiente de Rho de Pearson en esta situación. Esto demuestra cómo el coaching organizacional y las herramientas de gestión administrativa se relacionan en una entidad estatal, que es nuestro objetivo general. El estudio encontró un coeficiente de correlación positiva media del 73.9%, lo que sugiere una similitud con el marco teórico previo, donde las herramientas de gestión tienen relaciones positivas altas, moderadas y bajas con otras variables, sin predominar ninguna de ellas. Terblanche (2020) enfatiza que ahora se interpretan los hallazgos a través de la teoría de la alianza de trabajo, que consiste en las fortalezas y la claridad mutua entre el coach y el cliente con respecto a las tareas a realizar, los objetivos a lograr y el vínculo entre ellos, para determinar si estos arreglos de praxis estaban en línea con los resultados positivos del coaching. Por lo que si existe similitud con lo planteado.

Además Ernesto Schafran (2021) establece la distinción entre lo que se espera de las teorías del coaching y lo que se realiza en las empresas. El examen demuestra las tensiones y contracciones ad intra entre los discursos, lo que hace que sea crucial tener en cuenta el contexto organizacional. Esto podría deberse a una variedad de razones, como limitaciones en el tamaño de la muestra, la especificidad del contexto

analizado o el impacto de variables que no se tomaron en cuenta en el análisis.

Con respecto John Whitmore (2017) establece que, es importante tener los objetivos claros y específicos para el coachee. Esto incluye establecer los objetivos del coaching y cómo se evaluará el éxito. Además, se descubrió una correlación de Rho de Pearson de 0.739, lo que indica una correlación positiva media, lo cual genera un impacto positivo en la gestión administrativa, ya que se obtuvo un nivel de significancia 0.000 ($p < 0.01$), existiendo una similitud con los planteado.

Los efectos en la comparación muestran una fuerte correlación positiva entre el primer objetivo específico, que es determinar la relación que existe entre identificación y selección con el coaching organizacional vinculados con violencia familiar en una entidad en el departamento de Lima, en el año 2023. El resultado mostró una correlación positiva media de 62.3%, corroborando que Monja, M y Quevedo, L. (2020), en el desarrollo de su investigación: "Coaching de equipo para mejorar las relaciones interpersonales en la Gerencia de Administración y Finanzas". En el mencionado estudio, se desarrolló el mismo enfoque cuantitativo y, la discrepancia entre ellos está en el tamaño de la muestra que se tomó a cada uno, lo cual, llevó a la conclusión de que existe una relación entre coaching y desempeño laboral, para este objetivo específico existe similitud con el resultado obtenido.

Con relación al segundo objetivo, Determinar la relación que existe entre proporcionar habilidades y conocimientos, con el coaching organizacional vinculados con violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023, se muestra una correlación positiva media de 65.1%. En su tesis relacionada "Coaching Empresarial para El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Mibanco, Motupe", Luncor Vásquez (2020), se tuvo como objetivo general, desarrollar la propuesta de coaching empresarial y

así mejorar el desempeño profesional de los participantes de Mibanco en la ciudad de Motupe. En cuanto a la metodología de la investigación, se halló en todas las dimensiones una correlación moderada en el desempeño laboral, no existiendo similitud con el resultado obtenido.

El tercer objetivo, propuso establecer la relación existente entre retención y coaching organizacional vinculados con violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023, logrando un resultado de 58.6%, lo que muestra una correlación positiva media en la comparación realizada. El último resultado coincide con lo señalado por el autor Arredondo Fernández (2023), el cual indica que, los informes sociales proporcionan datos que corroboran las declaraciones recopiladas o las declaraciones de los testigos y proporcionan apoyo periférico a una teoría del caso. Coinciden en que los resultados del Informe Social ayudan a establecer el contexto de la violencia familiar al detectar señales de que la víctima depende del agresor, ya sea por su nivel familiar, social, económico o personal, entre otros factores, en el presente objetivo si existe similitud con lo planteado.

El Ministerio de la Mujer y Pueblos Vulnerables ha creado una guía de atención integral para centros de emergencia de mujeres (2017). La guía implica la elaboración de un informe social destinado a documentar la ocurrencia y el riesgo de incidentes violentos con el fin de promover medidas preventivas de emergencia para las mujeres, solicitando medidas de protección o, en el peor de los casos, expulsión del centro.

De otro lado en 13 regiones del país, el Minsa ha establecido 36 Módulos de Atención en Salud para el Maltrato Infantil y del Adolescente. Estos son servicios integrales y especializados para la recuperación física y mental de niños, niñas y adolescentes (NNA) que son víctimas de diversas formas de maltrato (físico, psicológico, sexual, abandono o negligencia). (Gob.pe, 2022) Por lo general, las madres brindan atención

durante 12 horas al día y tienen un entorno privado y un equipo interdisciplinario de psicólogos, psiquiatra, pediatras, ginecólogos, obstetras, enfermeras, trabajadoras sociales y abogados que permiten Intervención oportuna para la recuperación física y psicológica y el cumplimiento de los derechos de niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia. La atención es totalmente gratuita.

Los resultados de las investigaciones actuales muestran que identificar procesos clave y tenerlos en cuenta al realizar funciones contribuye a alcanzar los objetivos. Sin embargo, las entidades a menudo no brindan la claridad necesaria sobre las solicitudes ni brindan un seguimiento adecuado para garantizar que las solicitudes sean consideradas, especialmente cuando hay cambios inesperados en puestos o perfiles clave que pueden no implementarse.

Es importante enfatizar que los principios del coaching mejoran el desempeño en cualquier actividad donde se apliquen. El rendimiento se refiere a los resultados obtenidos reduciendo las interrupciones y aumentando las posibilidades de éxito. Mi ilustración incluye casos prácticos y capítulos específicos como "Coaching and Lean Philosophy" y "Coaching for Safety at Work".

Con respecto a la metodología utilizada en esta investigación, se mencionan algunas ventajas: la investigación correlacional transversal permitió la aplicación de la encuesta en un solo momento, así como el uso de programas Excel como SPSS V-25 para el análisis estadístico, demostrando que no era necesario usar software adicional para analizar los resultados de la investigación de tipo correlacional, por lo que no fue necesario manipular los datos.

Los hallazgos y teorías consultadas muestran el planeamiento estratégico y operativo beneficiando a la gestión administrativa. Esta investigación no es la excepción. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una conexión significativa entre esta característica y el coaching organizacional en toda la empresa.

Como inconveniente para el desarrollo del presente estudio, se señala que al utilizar una herramienta que acumula opiniones en forma de percepciones, se corre el riesgo de obtener información poco realista motivada por el estado emocional del encuestado en ese momento. Por lo tanto, no se pudo establecer una relación causal entre los resultados del estudio. No obstante, se considera que esta investigación será útil para futuras investigaciones y nuevos enfoques en el campo del coaching y la gestión de la administración.

Al revisar los hallazgos del estudio actual, se llegó a la conclusión de que había una fuerte preponderancia de correlaciones positivas, lo que sugiere que futuras investigaciones en este campo puedan mostrar un cambio hacia ese sentido.

Por lo tanto, es posible que la entidad decida seguir las recomendaciones del presente estudio y realizar otra investigación con las mismas variables analizadas.

V. CONCLUSIONES

Después de examinar los hallazgos y compararlos con varios autores que han llevado a cabo investigaciones anteriores sobre el tema, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- 1.- Se determinó que existe una distribución normal al ser mayor a 0.05 en su objetivo general con el coeficiente de Pearson de 69.4% y nivel de significancia positivo, las variables de coaching organizacional y gestión administrativa.
- 2.- Se determinó que existe una correlación positiva media para el primer objetivo específico entre variable coaching organizacional e Identificación y selección en una entidad estatal. Esta correlación quedó demostrada con el coeficiente de Pearson de 62,3% y el nivel normal obtenido por ser mayor a 0.05.
- 3.- Se determinó que existe una correlación positiva media para el segundo objetivo entre la dimensión proporcionar habilidades y conocimientos, y la variable coaching organizacional en la entidad del estado, según el segundo objetivo específico, cuyo coeficiente de Pearson fue de 65.1% y su nivel de significancia fue mayor a 0.05.
- 4.- Se determinó que existe una correlación positiva media significativa para el tercer objetivo entre dimensión retención y la variable de coaching organizacional en la entidad estatal. Esto demostró una correlación de Pearson de 58.6% y un nivel de significancia mayor a 0.05.

VI. RECOMENDACIONES

Considerando los resultados de la investigación actual se plantean las recomendaciones siguientes para la entidad estatal:

- 1.- La Administración del hospital Loayza debería gestionar la organización de cursos de educación continua sobre la atención al paciente y mejorar la gestión administrativa con el fin de impulsar una mejor calidad de atención y que los pacientes no tengan dificultades al momento de las diferentes actividades que tengan que realizar durante su estadía.
- 2.- La Administración de la institución del estado debería considerar la implementación de talleres de coaching organizacional para la capacitación de los colaboradores. Esto ayudaría a que las personas que dirigen los diferentes proyectos sociales desarrollen un mejor rendimiento en las actividades laborales, con el fin de que los pacientes tengan una mejor atención y experiencia.
- 3.- Parte de una buena gestión es tener las herramientas necesarias para realizar las actividades asignadas. Es importante que la administración de la entidad estatal mejore las condiciones de trabajo con el fin de demostrar el compromiso con sus pacientes. Este cambio mejoraría los resultados permitiendo que los colaboradores de institución estatal tengan un mejor rendimiento.
- 4.- La Administración de la institución debería identificar las áreas críticas con la finalidad de profundizar el análisis y mejorar la calidad de la atención de las unidades que conforman la institución. Una vez identificadas centrar el trabajo en mejorar los procesos y gestionar una mayor eficacia en las actividades con la finalidad de desarrollar una mejor empatía con las pacientes.

REFERENCIAS

- Aguilar, V., Márquez, A., & Pérez, A. (2019). Estrategias basadas en coaching organizacional para incrementar calidad del talento humano en empresa de consultores. *TALENTO. Revista de administración*, 1(1), 75-85. Obtenido de <https://doi.org/10.33996/talento.v1i1.7>
- Andrade Villarreal, L. G. (2012). *La importancia actual del Coaching en las organizaciones del siglo XXI*. Bogotá: Universidad Militar de Nueva Granada.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (5a ed.). McGraw-Hill.
- Cieza-Sempertegui, J. L., Silva-Tarrillo, J. L., & Silva-Tarrillo, M. Á. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2). Obtenido de <https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>
- Coulter, M., & Robbins, S. P. (2018). *Administración* (13a ed.). Pearson Educación.
- Devore, J. L. (2008). Probabilidad y Estadística para Ingeniería y Ciencias. En J. L. Devore, *Probabilidad y Estadística para Ingeniería y Ciencias*. Mexico: EDITEC, S.A. de C.V.
- Diario Oficial El Peruano. (26 de noviembre de 2023). *El 35.6% de mujeres ha sido víctima de violencia familiar*. Obtenido de El Peruano: <https://www.elperuano.pe/noticia/228821-el-356-de-mujeres-ha-sido-victima-de-violencia-familiar>
- García Guilianny, J., Paz Marcano, A., & Pinto Aragón, E. (2021). Coaching y empowerment: Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVII(3), 291-234. Obtenido de

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/36766/39602>

Gob.pe. (19 de Abril de 2022). Los Mamis del Minsa ofrecen atención especializada para la recuperación física y emocional de niños y adolescentes víctimas de violencia.

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/600742-los-mamis-del-minsa-ofrecen-atencion-especializada-para-la-recuperacion-fisica-y-emocional-de-ninos-y-adolescentes-victimas-de-violencia>, Nota de Prensa del gob.pe.

Gonzales, P. (2015). *Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert*. Gesis, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Hernandez Mendoza, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las ciencias económicas y administrativas del ICEA*, 2.

Hernandez Sampieri. (2019). Metodología de la Investigación. En H. Sampieri, *Metodología de la Investigación* (pág. 150). Mexico.

Hernandez-Sampieri, R. (2019). Metodología de la Investigación. En R. Hernandez-Sampieri, *Metodología de la Investigación* (pág. 176). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Huaraz, R. (diciembre 2020). TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION CIENTIFICA. En *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION CIENTIFICA* (págs. 36-37). Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL.

I, C.-C. G.-G. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos

- que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia.
Ciencias Económicas y Empresariales, 8.
- Jaramillo Luzuriaga, P. (2017). *La justicia administrativa en el sistema oral* (2a ed.). Grafimundo.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2019). *Administración Contemporánea* (10a ed.). McGraw-Hill.
- Life Perú. (15 de junio de 2015). *¿Qué es el coaching ontológico?* Obtenido de Life Perú: <https://life.pe/coaching-ontologico/>
- Lluncor Vásquez, A. A. (2020). *Coaching empresarial para el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, Motupe*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Marinez Bencardino, C. (2016 Abril). Estadística Basica Aplicada. En C. Marinez Bencardino, *Estadística Basica Aplicada* (pág. 23). Bogotá, Colombia: 2016.
- Merchan, Marquez, Yanez, Estrella. (2021). Estilo de crianza ante la Violencia infantil. *revista Científica de Investigacion actualizacion del mundo de las ciencias*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2019). *La formación docente en servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. UNESCO.
- Quinto-Román, M. C. (2022 20 enero). Influencia del aula invertida en la gestión pedagógica durante la educación a distancia. *INVESTIGACIÓN VALDIZANA*, 35.
- Revilla Castro, J. C., Cardona Herrero, S., & Arqueros Fernández, M. T. (2021). Coaching ejecutivo más allá de la relación diádica: el problema del

- contexto y la cultura organizacionales. *RECERCA. Revista De Pensament I Anàlisi*, 27(1). Obtenido de <https://doi.org/10.6035/recerca.5780>
- Schafran, E. (9 de agosto de 2021). *¿Qué es el coaching organizacional para empresas?* Obtenido de ACDE Empresa: <https://empresa.org.ar/2021/que-es-el-coaching-organizacional-para-empresas/>
- Stanford Medicine Children's Health. (s.f.). *Violencia familiar*. Obtenido de Stanford Medicine Children's Health: <https://www.stanfordchildrens.org/es/topic/default?id=domestic-violence-85-P04668>
- Terblanche, N. H. (30 de Noviembre de 2022). Coaching during a crisis: Organizational coaches' praxis adaptation during the initial stages of the Covid-19 pandemic. *Human Resource Development Quarterly*, 34(3), 309-328. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/hrdq.21490>
- Velázquez Gutiérrez, J. M. (2016). Retroalimentando la etapa de terminación: Análisis de casos de políticas públicas. *Estudios Políticos*, 9(38), 163-189.
- Whitmore, J. (2017). Coaching for Performance. Growing People, Performance and Purpos. En J. Whitmore, *Coaching for Performance. Growing People, Performance and Purpos* (pág. 15). España: Editorial Paidós Mexicana, S. A.

Anexo N°1: Operacionalización de variables: Gestión Administrativa

Gestión administrativa y coaching organizacional relacionados con violencia familiar en una entidad del del estado, Lima, año 2023						
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION / CONCEPTO	INDICADORES / DEFINICION	Técnicas Instrumentos	
Gestion Administrativa	Robbins y Coulter ,(2018), se refiere a la coordinación de actividades de trabajo, de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas, lo cual se convierte en el objetivo principal de toda gestión. Teoría de Fayol La teoría clásica de la administración hace énfasis en las funciones básicas que debe tener una organización para conseguir su eficiencia.	La gestión administrativa se define como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para planificar, organizar, dirigir y controlar recursos en una organización con el objetivo de obtener una mayor eficacia y eficiencia operativa.	Identificación y selección Robbins y Coulter (2018) Es la fase inicial del proceso gestión del talento humano, donde se identifican las necesidades reales de personal que tiene la organización, seleccionando al mejor capacitado acorde a las especificaciones del puesto (pp. 386-387).	Planeación de recursos humanos. Robbins y Coulter (2018) Garantiza que la organización disponga del número exacto de personas competentes, en los puestos y circunstancias correctas, evitando así la carencia y excedente imprevisto de personal	Procesos, Planificar,Organizar, dirigir y control de la organización	
			Reclutamiento, Robbins y Coulter (2018) Es el procedimiento a través del cual se localizan, identifican y atraen a postulantes capacitados.	Selección, Robbins y Coulter (2018) Este procedimiento consiste en la evaluación de los postulantes a la vacante laboral para definir al más competente.		
			Proporcionar habilidades y conocimientos. Robbins y Coulter (2018) Implica brindar capacitaciones oportunas y conocimientos suficientes para que el personal desempeñe su labor de forma coherente con los propósitos de la organización	Inducción Robbins y Coulter (2018) Es el proceso mediante el cual se comparte con el personal aspectos relevantes de la organización		
			Retencion Robbins y Coulter (2018) Despues que las organizaciones hayan invertido recursos financieros y tiempo en el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de su personal, centrarán su atención en mantenerlos, específicamente a los más capacitados y con mejor desempeño .	Capacitación Robbins y Coulter (2018) Los puestos laborales evolucionen, las habilidades de los trabajadores también deben ser modificadas, a través de una adecuada capacitación .		
				Retención Robbins y Coulter (2018) Despues de invertir recursos financieros y tiempo en el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de su personal, centrarán su atención en mantenerlos, específicamente a los más capacitados y con mejor desempeño.		Administración de desempeño, Robbins y Coulter (2018) Consiste en determinar estándares que permitan la evaluación de la productividad de los trabajadores.
				Remuneraciones, Robbins y Coulter (2018) Se debe establecer un régimen de remuneraciones apropiado y satisfactorio, para que contribuya en el proceso de atraer y retener a los trabajadores más competitivos,.		Prestaciones, Robbins y Coulter (2018) Está orientadas a realizar la calidad de vida del personal integrante de la organización, generalmente se trata de beneficios para la pensión de jubilación

Anexo N°1 Operacionalización de variables: Coaching Organizacional

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION / CONCEPTO	INDICADORES / DEFINICION	Técnicas Instrumentos
Coaching Organizacional	<p>Segun John Whitmore, (2017) .Los directores de grandes compañías, y sobre todo los jefes ejecutivos, pueden ser sociables, pero también muy solitarios. No hay mucha gente a la que puedan recurrir en demanda de ayuda. La mayoría de las veces no pueden recurrir a nadie en el seno de la organización. A menudo, la incertidumbre acerca de la confianza y la confidencialidad, la competencia encubierta en la propia organización y la naturaleza resba coach diest rara vez da o prescribe soluciones ladiza de la escala jerárquica hacen difícil para un director general dirigirse a uno de sus compañeros en la sala de juntas para hablarle de cuestiones que pueden estar relacionadas con el desempeño u ocupación propios, o sobre algún colega.</p>	<p>John Whitmore, (2017) autor de "Coaching for Performance", aborda el coaching desde una perspectiva centrada en el rendimiento y el desarrollo personal. Aunque no identificó dimensiones específicas en su trabajo, su enfoque se centra en varios elementos clave que podrían considerarse dimensiones del coaching según su perspectiva.</p>	<p>Claridad de metas y objetivo John Whitmore, (2017) Enfatiza la importancia de establecer metas claras y específicas para el coachee. Esto implica identificar qué se quiere lograr con el coaching y cómo se medirá el éxito.</p>	<p>Especificidad: John Whitmore, (2017) Las metas deben ser lo suficientemente claras y específicas para que el coachee y el coach puedan entender exactamente qué se espera lograr.</p> <p>Medible: John Whitmore, (2017) Deben incluir criterios medibles que permitan evaluar el progreso hacia el logro de la meta. Esto podría incluir números, porcentajes, plazos, entre otros.</p> <p>Alcanzable: John Whitmore, (2017) Las metas deben ser realistas y alcanzables para el coachee, teniendo en cuenta sus habilidades, recursos disponibles y el contexto en el que opera.</p> <p>Relevante: Las metas deben ser pertinentes y alineadas con los objetivos personales y organizacionales del coachee. Deben tener un propósito claro y contribuir al éxito general del individuo y la organización.</p>	Escala de Liderazgo transformacional
			<p>Desarrollo de habilidades: John Whitmore, (2017) Se centra en el desarrollo de habilidades prácticas y competencias que mejoren el rendimiento y la efectividad del coachee en el trabajo.</p>	<p> dominio de la habilidad: Este indicador refleja el nivel de competencia que ha alcanzado el coachee en una habilidad específica. Puede medirse a través de evaluaciones de desempeño, observaciones directas o pruebas de habilidades.</p> <p>Retroalimentación de pares o supervisores: La retroalimentación de colegas, supervisores u otros stakeholders sobre el desempeño del coachee en relación con las habilidades en desarrollo puede proporcionar información valiosa sobre su progreso y áreas de mejora.</p> <p>Mejora del desempeño: El aumento en el rendimiento o la eficacia del coachee en su rol o función profesional puede servir como un indicador de desarrollo de habilidades. Esto podría medirse mediante indicadores cuantitativos (por ejemplo, aumento en la productividad o ventas) o cualitativos (por ejemplo, mejoras en la calidad del trabajo o la satisfacción del cliente).</p> <p>Autoreflexión y autorregulación: La capacidad del coachee para reflexionar sobre su propio desempeño y ajustar su comportamiento en consecuencia es un indicador importante de su desarrollo. Esto podría evaluarse a través de registros de autorreflexión o discusiones durante las sesiones de coaching.</p>	
			<p>Feedback y reflexión: John Whitmore, (2017) Promueve el uso de feedback constructivo como una herramienta para el aprendizaje y el crecimiento. Esto implica proporcionar retroalimentación honesta y específica al coachee y fomentar la reflexión sobre su propio desempeño.</p>	<p>Respuesta y receptividad del coachee al feedback: El grado en que el coachee está abierto a recibir feedback y dispuesto a reflexionar sobre él puede ser un indicador del progreso en esta dimensión. La disposición del coachee para escuchar,</p> <p>Utilización del feedback para el aprendizaje: El feedback solo es efectivo si se utiliza para impulsar el aprendizaje y el crecimiento. El grado en que el coachee utiliza el feedback para identificar áreas de mejora, ajustar su comportamiento y tomar medidas para mejorar puede servir como un indicador de su capacidad para reflexionar y aprender.</p> <p>Feedback de clientes o usuarios: Si es aplicable, el feedback directo de clientes o usuarios sobre el desempeño del coachee puede proporcionar información valiosa sobre el impacto de las habilidades desarrolladas en la satisfacción del cliente y el éxito organizacional.</p>	
			<p>Acción y seguimiento: John Whitmore, (2017) Enfatiza la importancia de la acción y el seguimiento para garantizar que el coaching conduzca a resultados tangibles. Esto implica establecer planes de acción claros y realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario.</p>	<p>Implementación de planes de acción: El grado en que el coachee implementa los planes de acción acordados durante las sesiones de coaching es un indicador clave de progreso. Esto implica que el coachee traduzca las ideas discutidas en</p> <p>Cumplimiento de plazos y hitos: El cumplimiento de plazos y hitos establecidos en los planes de acción es un indicador importante de la efectividad del seguimiento. Esto muestra la capacidad del coachee para gestionar su tiempo y recursos de manera efectiva.</p> <p>Resultados alcanzados: Los resultados alcanzados en términos de logro de metas y objetivos acordados son el indicador definitivo de éxito en esta dimensión. Esto podría incluir mejoras en el desempeño, logro de objetivos específicos, avance en el desarrollo profesional, entre otros.</p>	

Anexo N°2 Consistencia de variables: Gestión Administrativa

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
Gestión administrativa y coaching organizacional relacionados con violencia familiar en una entidad del del estado, Lima, año 2023								
TÍTULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	Dimensiones / Concepto	Indicadores	Instrumentos y Técnicas	Población y muestra
Gestión administrativa y coaching organizacional relacionados con violencia familiar en una entidad del del estado, Lima, año 2023	¿Cual es la relación que existe entre gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023?:	Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023	Existe relación entre gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023	Gestion Administrativo. Robbins y Coulter. (2018) Los gerentes de primera línea ostentan títulos como supervisores o hasta gerentes generales, de departamento o de oficina. Los gerentes de nivel medio administran el trabajo de los gerentes de primera línea, y pueden encontrarse entre el nivel más bajo y el más alto de la organización.	<p>Identificación y selección Robbins y Coulter (2018) Es la fase inicial del proceso gestión del talento humano, donde se identifican las necesidades reales de personal que tiene la organización, seleccionando al mejor capacitado acorde a las especificaciones del puesto (pp. 386-387).</p> <p>Proporcionar habilidades y conocimientos, Implica brindar capacitaciones oportunas y conocimientos suficientes para que el personal desempeñe su labor de forma coherente con los propósitos de la organización</p> <p>Retención , Robbins y Coulter (2018) Despues que las organizaciones hayan invertido recursos financieros y tiempo en el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de su personal, centrarán su atención en mantenerlos, específicamente a los más capacitados y con mejor desempeño</p>	<p>Planeación de recursos humanos. Garantiza que la organización disponga del número exacto de personas competentes, en los puestos y circunstancias correctas, evitando así la carencia y excedente imprevisto de personal</p> <p>Reclutamiento, Es el procedimiento a través del cual se localizan, identifican y atraen a postulantes capacitados.</p> <p>Selección, Este procedimiento consiste en la evaluación de los postulantes a la vacante laboral para definir al más competente</p> <p>Inducción Es el proceso mediante el cual se comparte con el personal aspectos relevantes de la organización</p> <p>Capacitacion Los puestos laborales evolucionen, las habilidades de los trabajadores también deben ser modificadas, a través de una adecuada capacitación .</p> <p>Retención Despues de invertir recursos financieros y tiempo en el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de su personal, centrarán su atención en mantenerlos, específicamente a los más capacitados y con mejor desempeño.</p> <p>Administración de desempeño, Consiste en determinar estándares que permitan la evaluación de la productividad de los trabajadores</p> <p>Remuneraciones, Se debe establecer un régimen de remuneraciones apropiado y satisfactorio, para que contribuya en el proceso de atraer y retener a los trabajadores más competitivos.</p> <p>Prestaciones, Está orientadas a realizar la calidad de vida del personal integrante de la organización, generalmente se trata de beneficios para la pensión de jubilación.</p>	Estos instrumentos y técnicas son esenciales para garantizar una comunicación efectiva y una coordinación adecuada en equipos y organizaciones, lo que es fundamental para el éxito en la ejecución de proyectos y la gestión de operaciones.	encuesta (cuantitativo) Instrumento: Cuestionario

Anexo N°2 Consistencia de variables: Coaching Organizacional

TÍTULO	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y Técnicas	Población y muestra
Gestión administrativa y coaching organizacional relacionados con violencia familiar en una entidad del estado, Lima, año 2023	<p>¿ Cual es la relación que existe entre identificación y selección con el coaching organizacional vinculados con violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023?</p> <p>¿ Cual es la relación que existe entre proporcionar habilidades y conocimientos, con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023?</p> <p>¿ Cual es la relación que existe entre retención con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre identificación y selección con el coaching organizacional vinculados con violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023</p> <p>Determinar la relación que existe entre proporcionar habilidades y conocimientos, con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023</p> <p>Determinar la relación que existe entre retención con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023</p>	<p>Existe relación en identificación y selección con el coaching organizacional vinculados con violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023</p> <p>Existe relación entre proporcionar habilidades y conocimientos, con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023</p> <p>Existe relación entre retención con el coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023</p>	<p>Coaching Organizacional Ernesto Schafraan Las empresas están implementando procesos de coaching de capital humano como parte de sus estrategias de desempeño. En el mundo empresarial actual, la innovación, el dinamismo y la flexibilidad en la gestión permiten alcanzar objetivos competitivos en un mercado globalizado. Es importante crear un nuevo paradigma que nos ayude a construir organizaciones que entiendan la nueva filosofía del desarrollo humano que convive con la era tecnológica y el perpetuo proceso de cambio.</p>	<p>Claridad de metas y objetivos. Enfatiza la importancia de establecer metas claras y específicas para el coachee. Esto implica identificar qué se quiere lograr con el coaching y cómo se medirá el éxito.</p>	<p>Especificidad: Las metas deben ser lo suficientemente claras y específicas para que el coachee y el coach puedan entender exactamente qué se espera lograr.</p> <p>Medible: Deben incluir criterios medibles que permitan evaluar el progreso hacia el logro de la meta. Esto podría incluir números, porcentajes, plazos, entre otros.</p> <p>Alcanzable: Las metas deben ser realistas y alcanzables para el coachee, teniendo en cuenta sus habilidades, recursos disponibles y el contexto en el que opera.</p> <p>Relevante: Las metas deben ser pertinentes y alineadas con los objetivos personales y organizacionales del coachee. Deben tener un propósito claro y contribuir al éxito general del individuo y la organización.</p>	<p>Procesos, Planificar, Organizar, dirigir y control de la organización</p>	<p>encuesta (cuantitativo) Instrumento: Cuestionario</p>
					<p>Desarrollo de habilidades: Se centra en el desarrollo de habilidades prácticas y competencias que mejoren el rendimiento y la efectividad del coachee en el trabajo.</p>	<p>Domínio de la habilidad: Este indicador refleja el nivel de competencia que ha alcanzado el coachee en una habilidad específica. Puede medirse a través de evaluaciones de desempeño, observaciones directas o pruebas de habilidades.</p> <p>Retroalimentación de pares o supervisores: La retroalimentación de colegas, supervisores u otros stakeholders sobre el desempeño del coachee en relación con las habilidades en desarrollo puede proporcionar información valiosa sobre su progreso y áreas de mejora.</p> <p>Mejora del desempeño: El aumento en el rendimiento o la eficacia del coachee en su rol o función profesional puede servir como un indicador de desarrollo de habilidades. Esto podría medirse mediante indicadores cuantitativos (por ejemplo, aumento en la productividad o ventas) o cualitativos (por ejemplo, mejoras en la calidad del trabajo o la satisfacción del cliente).</p>		
					<p>Feedback y reflexión: Promueve el uso de feedback constructivo como una herramienta para el aprendizaje y el crecimiento. Esto implica proporcionar retroalimentación honesta y específica al coachee y fomentar la reflexión sobre su propio desempeño.</p>	<p>Respuesta y receptividad del coachee al feedback: El grado en que el coachee está abierto a recibir feedback y dispuesto a reflexionar sobre él puede ser un indicador del progreso en esta dimensión. La disposición del coachee para escuchar, considerar y actuar sobre el feedback recibido es fundamental para su desarrollo.</p> <p>Utilización del feedback para el aprendizaje: El feedback solo es efectivo si se utiliza para impulsar el aprendizaje y el crecimiento. El grado en que el coachee utiliza el feedback para identificar áreas de mejora, ajustar su comportamiento y tomar medidas para mejorar puede servir como un indicador de su capacidad para reflexionar y aprender.</p> <p>Feedback de clientes o usuarios: Si es aplicable, el feedback directo de clientes o usuarios sobre el desempeño del coachee puede proporcionar información valiosa sobre el impacto de las habilidades desarrolladas en la satisfacción del cliente y el éxito organizacional.</p>		
					<p>Acción y seguimiento: Enfatiza la importancia de la acción y el seguimiento para garantizar que el coaching conduzca a resultados tangibles. Esto implica establecer planes de acción claros y realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario.</p>	<p>Implementación de planes de acción: El grado en que el coachee implementa los planes de acción acordados durante las sesiones de coaching es un indicador clave de progreso. Esto implica que el coachee traduzca las ideas discutidas en acciones concretas y específicas.</p> <p>Cumplimiento de plazos y hitos: El cumplimiento de plazos y hitos establecidos en los planes de acción es un indicador importante de la efectividad del seguimiento. Esto muestra la capacidad del coachee para gestionar su tiempo y recursos de manera efectiva.</p> <p>Resultados alcanzados: Los resultados alcanzados en términos de logro de metas y objetivos acordados son el indicador definitivo de éxito en esta dimensión. Esto podría incluir mejoras en el desempeño, logro de objetivos específicos, avance en el desarrollo profesional, entre otros.</p>		

Anexo N°3: Instrumento de recolección de datos (validación por expertos)

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Farfán Muñoz Ivar Rodrigo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación e Investigador
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 (X) años
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Elizabeth Palmira Toche Mendoza
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023
Significación:	Variable 1: Gestión Administrativa (17 preguntas) Escala de Likert Variable 2: Coaching Organizacional (21 preguntas) Escala de Likert

4. Soporte Teórico:

(Describir en función al modelo teórico).

Escala/Área/Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Gestión Administrativa Los gerentes de primera línea ostentan títulos como supervisores o hasta gerentes generales, de departamento o de oficina. Los gerentes de nivel medio administran el trabajo de los gerentes de primera línea, y pueden encontrarse entre el nivel más bajo y el más alto de la organización</p> <p>Robbins y Coulter. (2018)</p>	Identificación y selección	<p>Robbins y Coulter (2018) Es la fase inicial del proceso gestión del talento humano, donde se identifican las necesidades reales de personal que tiene la organización, seleccionando al mejor capacitado acorde a las especificaciones del puesto (pp. 386- 387).</p>
	Proporcionar habilidades y conocimientos.	<p>Robbins y Coulter (2018) Implica brindar capacitaciones oportunas y conocimientos suficientes para que el personal desempeñe su labor de forma coherente con los propósitos de la organización.</p>
	Retención.	<p>Robbins y Coulter (2018) Después que las organizaciones hayan invertido recursos financieros y tiempo en el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de su personal, centrarán su atención en mantenerlos, específicamente a los más capacitados y con mejor desempeño</p>
<p>COACHING ORGANIZACIONAL El coaching consiste tanto en el cómo se hacen esas cosas como en el qué se hace. Los resultados que ofrece el coaching se deben, en gran medida, a la relación de apoyo que se establece entre el coach y el cliente, y al estilo y los medios de comunicación que se emplean. La persona toma conciencia de los hechos no porque se los transmita el coach, sino porque los encuentra en sí misma, gracias al estímulo del coach.</p> <p>John Whitmore, (2017)</p>	Claridad de metas y objetivos.	<p>John Whitmore (2017) Enfatiza la importancia de establecer metas claras y específicas para el coachee. Esto implica identificar qué se quiere lograr con el coaching y cómo se medirá el éxito.</p>
	Desarrollo de habilidades.	<p>John Whitmore (2017) Se centra en el desarrollo de habilidades prácticas y competencias que mejoren el rendimiento y la efectividad del coachee en el trabajo.</p>
	Feedback y reflexión.	<p>John Whitmore (2017) Promueve el uso de feedback constructivo como una herramienta para el aprendizaje y el crecimiento. Esto implica proporcionar retroalimentación honesta y específica al coachee y fomentar la reflexión sobre su propio desempeño.</p>
	Acción y seguimiento:	<p>John Whitmore (2017) Enfatiza la importancia de la acción y el seguimiento para garantizar que el coaching conduzca a resultados tangibles. Esto implica establecer planes de acción claros y realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario.</p>

5. Presentación de instrucciones de juez

A continuación, le presento el cuestionario de validez del instrumento creado por Elizabeth Palmira Toche Mendoza en 2024. Califique cada uno de los ítems de acuerdo con los siguientes indicadores.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem es fácil de comprender, por lo que su sintáctica y semántica son apropiadas.	1. No cumple con el requisito	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. Calidad Superior	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El elemento tiene una conexión lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. En desacuerdo total (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Discrepancia	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (de nivel medio)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente en acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítems debe incluirse porque es crucial o significativo.	1. No cumple con el requisito	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. Nivel Moderado	El ítem es relativamente importante.
	4. Calidad Superior	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión Administrativa

- Identificación y selección
- Proporcionar habilidades y conocimiento.
- Retención

PRIMERA DIMENSION: IDENTIFICACION Y SELECCION

Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera se relaciona la planificación con la carga procesal en un despacho fiscal de un organismo público en Lima Metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Es la fase inicial del proceso gestión del talento humano, donde se identifican las necesidades reales de personal que tiene la organización, seleccionando al mejor capacitado acorde a las especificaciones del puesto. (Robbins y Coulter 2018)	La influencia de sus superiores hace que se desarrollen los objetivos	4	4	4	
	Considera que, la organización dispone del número exacto de personas competentes en los puestos de trabajo	4	4	4	
	La institución ayuda a los demás a pensar cómo resolver sus problemas	4	4	4	
	Se aprecia el cumplimiento de las competencias y las capacidades previstas en la programación curricular anual.	4	4	4	
	Se realiza el cumplimiento de los objetivos previstos en la Programación Curricular Institucional.	4	4	4	
	Existe coherencia entre lo previsto en la programación curricular y los resultados en el aprendizaje.	4	4	4	
	Considera que las evaluaciones al personal de todo el nivel contribuyen a un mejor desempeño laboral	4	4	4	

SEGUNDA DIMENSION: DESARROLLO DE HABILIDADES

Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en un despacho fiscal de un organismo público en Lima Metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se centra en el desarrollo de habilidades prácticas y competencias que mejoren el rendimiento y la efectividad del coachee en el trabajo. John Whitmore (2017)	Se refleja el nivel de competencia que ha alcanzado el coachee en una habilidad específica.	4	4	4	
	Su rendimiento puede medirse a través de evaluaciones de desempeño, observaciones directas o pruebas de habilidades.	4	4	4	
	La retroalimentación de colegas y supervisores sobre el desempeño del coachee en relación puede proporcionar información valiosa sobre su progreso y áreas de mejora.	4	4	4	
	Las habilidades pueden medirse mediante indicadores cuantitativos (por ejemplo, aumento en la productividad o ventas) o cualitativos (por ejemplo, mejoras en la calidad del trabajo o la satisfacción del cliente).	4	4	4	
	Se puede evaluar a través de registros de autorreflexión o discusiones durante las sesiones de coaching.	4	4	4	

TERCERA DIMENSION: FEEDBACK Y REFLEXION

Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en un despacho fiscal de un organismo público en Lima Metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el uso de feedback constructivo como una herramienta para el aprendizaje y el crecimiento. Esto implica proporcionar retroalimentación honesta y específica al coachee y fomentar la reflexión sobre su propio desempeño. John Whitmore (2017)	La disposición del jefe en escuchar, considerar y actuar es fundamental para su desarrollo.	4	4	4	
	Considera que es efectiva la presencia del jefe si se utiliza para impulsar el aprendizaje y el crecimiento de sus colaboradores	4	4	4	
	Cree usted que el feedback directo de clientes o usuarios sobre el desempeño del coachee puede proporcionar información valiosa.	4	4	4	
	Considera que las habilidades desarrolladas en la satisfacción del cliente y el éxito organizacional generan un impacto significativo en la institución.	4	4	4	

CUARTA DIMENSION: ACCION Y SEGUIMIENTO

Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en un despacho fiscal de un organismo público en Lima Metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfatiza la importancia de la acción y el seguimiento para garantizar que el coaching conduzca a resultados tangibles. Esto implica establecer planes de acción claros y realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario John Whitmore (2017).	El jefe implementa planes de acción acordados durante las sesiones de coaching como un indicador de progreso.	4	4	4	
	El coachee traduce las ideas discutidas en acciones concretas y específicas	4	4	4	
	El coachee traduce las ideas discutidas en acciones concretas y específicas	4	4	4	
	En su institución se cumplen los plazos establecidos en los planes de acción	4	4	4	
	Su jefe realiza seguimiento de las tareas encomendadas	4	4	4	
	Considera que los resultados alcanzados en términos de logro de metas y objetivos acordados son indicadores definitivos del éxito de su desempeño	4	4	4	
	Es posible incluir mejoras durante el desempeño en el logro de objetivos específicos	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI N° 41530072

Pd.: El formato actual debe tener en cuenta:

No hay consenso sobre la cantidad de expertos necesarios, según Williams y Webb (1994) y Powell (2003). Además, la cantidad de jueces que se deben usar en un juicio depende del nivel de experiencia y la variedad de conocimientos. Por lo tanto, Hyrkäs et al. (2003) sugieren que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento. Sin embargo, Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos. Si el 80 % de los expertos están de acuerdo en la validez de un ítem, se puede incluir en el instrumento.

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo N°4: Instrumento de recolección de datos (validación por expertos)

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Guerra Fernández, Alejandro Marcial
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación e Investigador
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Elizabeth Palmira Toche Mendoza
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023
Significación:	Variable 1: Gestión Administrativa (17 preguntas) Escala de Likert Variable 2: Coaching Organizacional (21 preguntas) Escala de Likert

4. Soporte Técnico (Describir en función al modelo teórico)

Escala/Área/Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Gestión Administrativa Los gerentes de primera línea ostentan títulos como supervisores o hasta gerentes generales, de departamento o de oficina. Los gerentes de nivel medio administran el trabajo de los gerentes de primera línea, y pueden encontrarse entre el nivel más bajo y el más alto de la organización Robbins y Coulter. (2018)</p>	Identificación y selección	<p>Robbins y Coulter (2018) Es la fase inicial del proceso gestión del talento humano, donde se identifican las necesidades reales de personal que tiene la organización, seleccionando al mejor capacitado acorde a las especificaciones del puesto (pp. 386- 387).</p>
	Proporcionar habilidades y conocimientos	<p>Robbins y Coulter (2018) Implica brindar capacitaciones oportunas y conocimientos suficientes para que el personal desempeñe su labor de forma coherente con los propósitos de la organización.</p>
	Retención.	<p>Robbins y Coulter (2018) Después que las organizaciones hayan invertido recursos financieros y tiempo en el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de su personal, centrarán su atención en mantenerlos, específicamente a los más capacitados y con mejor desempeño.</p>
<p>COACHING ORGANIZACIONAL El coaching consiste tanto en el cómo se hacen esas cosas como en el qué se hace. Los resultados que ofrece el coaching se deben, en gran medida, a la relación de apoyo que se establece entre el coach y el cliente, y al estilo y los medios de comunicación que se emplean. La persona toma conciencia de los hechos no porque se los transmita el coach, sino porque los encuentra en sí misma, gracias al estímulo del coach. John Whitmore, (2017)</p>	Claridad de metas y objetivos.	<p>John Whitmore (2017) Enfatiza la importancia de establecer metas claras y específicas para el coachee. Esto implica identificar qué se quiere lograr con el coaching y cómo se medirá el éxito.</p>
	Desarrollo de habilidades.	<p>John Whitmore (2017) Se centra en el desarrollo de habilidades prácticas y competencias que mejoren el rendimiento y la efectividad del coachee en el trabajo.</p>
	Feedback y reflexión.	<p>John Whitmore (2017) Promueve el uso de feedback constructivo como una herramienta para el aprendizaje y el crecimiento. Esto implica proporcionar retroalimentación honesta y específica al coachee y fomentar la reflexión sobre su propio desempeño.</p>
	Acción y seguimiento:	<p>John Whitmore (2017) Enfatiza la importancia de la acción y el seguimiento para garantizar que el coaching conduzca a resultados tangibles. Esto implica establecer planes de acción claros y realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario.</p>

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento el cuestionario de validez del instrumento creado por Elizabeth Palmira Toche Mendoza en 2024. Califique cada uno de los ítems de acuerdo con los siguientes indicadores.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem es fácil de comprender, por lo que su sintáctica y semántica son apropiadas.	1. No cumple con el requisito	El ítem no es claro.
	2. Nivel Bajo	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. Nivel Moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Nivel Alto	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El elemento tiene una conexión lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. En desacuerdo Total (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	1. En desacuerdo	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. En Acuerdo	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem debe incluirse porque es crucial o significativo.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Nivel Bajo	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Nivel Moderado	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión Administrativa

- Identificación y selección
- Proporcionar habilidades y conocimiento.
- Retención.

PRIMERA DIMENSION: CLARIDAD DE METAS Y OBJETIVOS

Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con el debido proceso en un despacho fiscal de un organismo público en Lima Metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<p>Enfatiza la importancia de establecer metas claras y específicas para el coachee.</p> <p>Esto implica identificar qué se quiere lograr con el coaching y cómo se medirá el éxito. John Whitmore (2017).</p>	Las metas de la institución son lo suficientemente claras y específicas	4	4	4	
	Son claros los objetivos para que el coachee y el coach puedan entender exactamente qué se espera lograr dentro de la organización	4	4	4	
	Las metas son realistas y alcanzables para el coachee.	4	4	4	
	Se incluyen criterios medibles que permitan evaluar el progreso hacia el logro de la meta.	4	4	4	
	Considera que se tiene en cuenta sus habilidades, recursos disponibles y el contexto en el que realiza sus actividades.	4	4	4	
	Considera que, las metas tienen un propósito claro y contribuyen al éxito general del individuo y la organización.	4	4	4	

SEGUNDA DIMENSION: DESARROLLO DE HABILIDADES

Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en un despacho fiscal de un organismo público en Lima Metropolitana, año 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se centra en el desarrollo de habilidades prácticas y competencias que mejoren el rendimiento y la efectividad del coachee en el trabajo. John Whitmore (2017).	Se refleja el nivel de competencia que ha alcanzado el coachee en una habilidad específica.	4	4	4	
	Su rendimiento puede medirse a través de evaluaciones de desempeño, observaciones directas o pruebas de habilidades.	4	4	4	
	La retroalimentación de colegas y supervisores sobre el desempeño del coachee en relación puede proporcionar información valiosa sobre su progreso y áreas de mejora.	4	4	4	
	Las habilidades pueden medirse mediante indicadores cuantitativos (por ejemplo, aumento en la productividad o ventas) o cualitativos (por ejemplo, mejoras en la calidad del trabajo o la satisfacción del cliente).	4	4	4	
	Se puede evaluar a través de registros de autorreflexión o discusiones durante las sesiones de coaching.	4	4	4	

TERCERA DIMENSION: FEEDBACK Y REFLEXION

Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en un despacho fiscal de un organismo público en Lima Metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el uso de feedback constructivo como una herramienta para el aprendizaje y el crecimiento. Esto implica proporcionar retroalimentación honesta y específica al coachee y fomentar la reflexión sobre su propio desempeño. John Whitmore (2017)	La disposición del jefe en escuchar, considerar y actuar es fundamental para su desarrollo.	4	4	4	
	Considera que es efectiva la presencia del jefe si se utiliza para impulsar el aprendizaje y el crecimiento de sus colaboradores	4	4	4	
	Cree usted que el feedback directo de clientes o usuarios sobre el desempeño del coachee puede proporcionar información valiosa.	4	4	4	
	Considera que las habilidades desarrolladas en la satisfacción del cliente y el éxito organizacional generan un impacto significativo en la institución.	4	4	4	

CUARTA DIMENSION: ACCION Y SEGUIMIENTO

Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en un despacho fiscal de un organismo público en Lima Metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<p>Enfatiza la importancia de la acción y el seguimiento para garantizar que el coaching conduzca a resultados tangibles. Esto implica establecer planes de acción claros y realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario John Whitmore (2017).</p>	<p>El jefe implementa planes de acción acordados durante las sesiones de coaching como un indicador de progreso.</p>	4	4	4	
	<p>El coachee traduce las ideas discutidas en acciones concretas y específicas.</p>	4	4	4	
	<p>El coachee traduce las ideas discutidas en acciones concretas y específicas.</p>	4	4	4	
	<p>En su institución se cumplen los plazos establecidos en los planes de acción.</p>	4	4	4	
	<p>Su jefe realiza seguimiento de las tareas encomendadas</p>	4	4	4	
	<p>Considera que los resultados alcanzados en términos de logro de metas y objetivos acordados son indicadores definitivos del éxito de su desempeño</p>	4	4	4	
	<p>Es posible incluir mejoras durante el desempeño en el logro de objetivos específicos</p>	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI N° 08129451

Pd.: El formato actual debe tener en cuenta:

No hay consenso sobre la cantidad de expertos necesarios, según Williams y Webb (1994) y Powell (2003). Además, la cantidad de jueces que se deben usar en un juicio depende del nivel de experiencia y la variedad de conocimientos. Por lo tanto, Hyrkäs et al. (2003) sugieren que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento. Sin embargo, Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos. Si el 80 % de los expertos están de acuerdo en la validez de un ítem, se puede incluir en el instrumento.

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo N°5: Instrumento de recolección de datos (validación por expertos)

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

2. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Graus Cortez, Lupe Esther
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación e Investigador
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 (X) años
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

3. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor:	Elizabeth Palmira Toche Mendoza
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo – sede Callao
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023
Significación:	Variable 1: Gestión Administrativa (17 preguntas) Escala de Likert Variable 2: Coaching Organizacional (21 preguntas) Escala de Likert

5. Soporte Teórico (Describir en función al modelo teórico).

Escala/Área/Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Gestión Administrativa Los gerentes de primera línea ostentan títulos como supervisores o hasta gerentes generales, de departamento o de oficina. Los gerentes de nivel medio administran el trabajo de los gerentes de primera línea, y pueden encontrarse entre el nivel más bajo y el más alto de la organización. Robbins y Coulter. (2018)</p>	Identificación y selección	<p>Robbins y Coulter (2018) Es la fase inicial del proceso gestión del talento humano, donde se identifican las necesidades reales de personal que tiene la organización, seleccionando al mejor capacitado acorde a las especificaciones del puesto (pp. 386-387).</p>
	<p>Proporcionar habilidades y conocimientos.</p> <p>Retención.</p>	<p>Robbins y Coulter (2018) Implica brindar capacitaciones oportunas y conocimientos suficientes para que el personal desempeñe su labor de forma coherente con los propósitos de la organización.</p> <p>Robbins y Coulter (2018) Después que las organizaciones hayan invertido recursos financieros y tiempo en el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de su personal, centrarán su atención en mantenerlos, específicamente a los más capacitados y con mejor desempeño</p>
<p>COACHING ORGANIZACIONAL El coaching consiste tanto en el cómo se hacen esas cosas como en el qué se hace. Los resultados que ofrece el coaching se deben, en gran medida, a la relación de apoyo que se establece entre el coach y el cliente, y al estilo y los medios de comunicación que se emplean. La persona toma conciencia de los hechos no porque se los transmite el coach, sino porque los encuentra en sí misma, gracias al estímulo del coach. John Whitmore, (2017)</p>	Claridad de metas y objetivos.	<p>John Whitmore (2017) Enfatiza la importancia de establecer metas claras y específicas para el coachee. Esto implica identificar qué se quiere lograr con el coaching y cómo se medirá el éxito.</p>
	Desarrollo de habilidades.	<p>John Whitmore (2017) Se centra en el desarrollo de habilidades prácticas y competencias que mejoren el rendimiento y la efectividad del coachee en el trabajo.</p>
	Feedback y reflexión.	<p>John Whitmore (2017) Promueve el uso de feedback constructivo como una herramienta para el aprendizaje y el crecimiento. Esto implica proporcionar retroalimentación honesta y específica al coachee y fomentar la reflexión sobre su propio desempeño.</p>
	Acción y seguimiento:	<p>John Whitmore (2017) Enfatiza la importancia de la acción y el seguimiento para garantizar que el coaching conduzca a resultados tangibles. Esto implica establecer planes de acción claros y realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario.</p>

6. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, le presento el cuestionario de validez del instrumento creado por Elizabeth Palmira Toche Mendoza en 2024. Califique cada uno de los ítems de acuerdo con los siguientes indicadores.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el requisito	El ítem no es claro.
	2. Nivel Bajo	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. Nivel Moderado	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 elemento tiene una conexión lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. en desacuerdo totalmente (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo	La dimensión tiene una relación tangencial lejana con el elemento.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Acuerdo	El ítem que se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem debe incluirse porque es crucial o significativo.	1. No cumple con el requisito	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. Nivel Moderado	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1: Gestión Administrativa

- Identificación y selección
- Proporcionar habilidades y conocimiento.
- Retención

PRIMERA DIMENSION: CLARIDAD DE METAS Y OBJETIVOS

Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con el debido proceso en un despacho fiscal de un organismo público en Lima Metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfatiza la importancia de establecer metas claras y específicas para el coachee. Esto implica identificar qué se quiere lograr con el coaching y cómo se medirá el éxito. John Whitmore (2017)	Las metas de la institución son lo suficientemente claras y específicas	4	4	4	
	Son claros los objetivos para que el coachee y el coach puedan entender exactamente qué se espera lograr dentro de la organización	4	4	4	
	Las metas son realistas y alcanzables para el coachee.	4	4	4	
	Se incluyen criterios medibles que permitan evaluar el progreso hacia el logro de la meta.	4	4	4	
	Considera que se tiene en cuenta sus habilidades, recursos disponibles y el contexto en el que realiza sus actividades.	4	4	4	
	Considera que, las metas tienen un propósito claro y contribuyen al éxito general del individuo y la organización.	4	4	4	

SEGUNDA DIMENSION: DESARROLLO DE HABILIDADES

Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en un despacho fiscal de un organismo público en Lima Metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se centra en el desarrollo de habilidades prácticas y competencias que mejoren el rendimiento y la efectividad del coachee en el trabajo. John Whitmore (2017)	Se refleja el nivel de competencia que ha alcanzado el coachee en una habilidad específica.	4	4	4	
	Su rendimiento puede medirse a través de evaluaciones de desempeño, observaciones directas o pruebas de habilidades.	4	4	4	
	La retroalimentación de colegas y supervisores sobre el desempeño del coachee en relación puede proporcionar información valiosa sobre su progreso y áreas de mejora.	4	4	4	
	Las habilidades pueden medirse mediante indicadores cuantitativos (por ejemplo, aumento en la productividad o ventas) o cualitativos (por ejemplo, mejoras en la calidad del trabajo o la satisfacción del cliente).	4	4	4	
	Se puede evaluar a través de registros de autorreflexión o discusiones durante las sesiones de coaching.	4	4	4	

TERCERA DIMENSION: FEEDBACK Y REFLEXION

Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en un despacho fiscal de un organismo público en Lima Metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el uso de feedback constructivo como una herramienta para el aprendizaje y el crecimiento. Esto implica proporcionar retroalimentación honesta y específica al coachee y fomentar la reflexión sobre su propio desempeño. John Whitmore (2017)	La disposición del jefe en escuchar, considerar y actuar es fundamental para su desarrollo.	4	4	4	
	Considera que es efectiva la presencia del jefe si se utiliza para impulsar el aprendizaje y el crecimiento de sus colaboradores	4	4	4	
	Cree usted que el feedback directo de clientes o usuarios sobre el desempeño del coachee puede proporcionar información valiosa.	4	4	4	
	Considera que las habilidades desarrolladas en la satisfacción del cliente y el éxito organizacional generan un impacto significativo en la institución.	4	4	4	

CUARTA DIMENSION: ACCION Y SEGUIMIENTO

Objetivos de la Dimensión: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en un despacho fiscal de un organismo público en Lima Metropolitana, año 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<p>Enfatiza la importancia de la acción y el seguimiento para garantizar que el coaching conduzca a resultados tangibles. Esto implica establecer planes de acción claros y realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso y realizar ajustes según sea necesario John Whitmore (2017).</p>	El jefe implementa planes de acción acordados durante las sesiones de coaching como un indicador de progreso.	4	4	4	
	El coachee traduce las ideas discutidas en acciones concretas y específicas	4	4	4	
	El coachee traduce las ideas discutidas en acciones concretas y específicas	4	4	4	
	En su institución se cumplen los plazos establecidos en los planes de acción	4	4	4	
	Su jefe realiza seguimiento de las tareas encomendadas	4	4	4	
	Considera que los resultados alcanzados en términos de logro de metas y objetivos acordados son indicadores definitivos del éxito de su desempeño	4	4	4	
	Es posible incluir mejoras durante el desempeño en el logro de objetivos específicos	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI No 07539368

Pd.: El formato actual debe tener en cuenta:

No hay consenso sobre la cantidad de expertos necesarios, según Williams y Webb (1994) y Powell (2003). Además, la cantidad de jueces que se deben usar en un juicio depende del nivel de experiencia y la variedad de conocimientos. Por lo tanto, Hyrkäs et al. (2003) sugieren que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento. Sin embargo, Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos. Si el 80 % de los expertos están de acuerdo en la validez de un ítem, se puede incluir en el instrumento. Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo N°6 Encuesta

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del estado del departamento de Lima, año 2023.

Autor: Elizabeth Palmira Toche Mendoza

ENCUESTA

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta pretende recoger información sobre la relación existente entre Gestión Pública, Gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del estado del departamento de Lima, año 2023

Marque con una (X) solo una alternativa, la que más se aproxime a su percepción de la realidad, no hay respuesta correctas o incorrectas, la encuesta es confidencial y anónima.

Datos del participante:

Femenino: ()

Masculino: ()

ALTERNATIVA	CONCEPTO
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

No	Gestión Administrativa	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1 IDENTIFICACION y SELECCION						
1	La influencia de sus superiores hace que se desarrollen los objetivos					
2	Considera que, la organización dispone del número exacto de personas competentes en los puestos de trabajo					
3	La institución ayuda a los demás a pensar cómo resolver sus problemas					
4	Se aprecia el cumplimiento de las competencias y las capacidades previstas en la programación curricular anual.					
5	Se realiza el cumplimiento de los objetivos previstos en la Programación Curricular Institucional.					

6	Existe coherencia entre lo previsto en la programación curricular y los resultados en el aprendizaje.					
7	Considera que las evaluaciones al personal de todo el nivel contribuyen a un mejor desempeño laboral					
DIMENSIÓN 2 PROPORCIONAR, HABILIDADES Y CONOCIMIENTO.						
8	En la institución para la que trabaja, se difunde con frecuencia los conceptos de misión y visión.					
9	Conoce usted el manual de organización y funciones de la Institución para que laboral.					
10	Las actividades que desempeña actualmente en su puesto de trabajo desarrollan sus habilidades y destrezas.					
11	Realiza el cumplimiento de los objetivos previstos en la Programación Curricular Institucional.					
12	Con qué frecuencia participa en cursos, talleres y/o seminarios que aborden el tema violencia familiar.					
DIMENSIÓN 3, RETENCION						
13	Se determinan estándares que permitan la evaluación de la productividad de los trabajadores					
14	En la institución debería haber incentivos para el personal que destaca por su productividad.					
15	Existe una buena relación entre el personal fiscal y administrativo de la Institución					
16	La institución comunica a todo el personal fiscal y administrativo los planes y actividades institucionales					
N°	Coaching Organizacional	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 1 CLARIDAD DE METAS Y OBJETIVOS						
17	Las metas de la institución son lo suficientemente claras y específicas.					
18	Son claros los objetivos para que el coachee y el coach puedan entender exactamente qué se espera lograr dentro de la organización					
19	Las metas son realistas y alcanzables para el coachee.					
20	Se incluyen criterios medibles que permitan evaluar el progreso hacia el logro de la meta.					
21	Considera que se tiene en cuenta sus habilidades, recursos disponibles y el contexto en el que realiza sus actividades.					
22	Considera que, las metas tienen un propósito claro y contribuyen al éxito general del individuo y la organización.					
DIMENSIÓN 2 DESARROLLO DE HABILIDADES						
23	Se refleja el nivel de competencia que ha alcanzado el coachee en una habilidad específica.					
24	Su rendimiento puede medirse a través de evaluaciones de desempeño, observaciones directas o pruebas de habilidades.					
25	La retroalimentación de colegas y supervisores sobre el desempeño del coachee en relación puede proporcionar información valiosa sobre su progreso y áreas de mejora.					
26	Las habilidades pueden medirse mediante indicadores cuantitativos (por ejemplo, aumento en la productividad o ventas) o cualitativos (por ejemplo, mejoras en la calidad del trabajo o la satisfacción del cliente).					
27	Se puede evaluar a través de registros de autorreflexión o discusiones durante las sesiones de coaching.					
DIMENSIÓN 3 FEEDBACK Y REFLEXION						
28	La disposición del jefe en escuchar, considerar y actuar es fundamental para su desarrollo.					

29	Considera que es efectiva la presencia del jefe si se utiliza para impulsar el aprendizaje y el crecimiento de sus colaboradores					
30	Cree usted que el feedback directo de clientes o usuarios sobre el desempeño del coachee puede proporcionar información valiosa.					
31	Considera que las habilidades desarrolladas en la satisfacción del cliente y el éxito organizacional generan un impacto significativo en la institución.					
DIMENSIÓN 4 ACCION Y SEGUIMIENTO						
32	El jefe implementa planes de acción acordados durante las sesiones de coaching como un indicador de progreso.					
33	El coachee traduce las ideas discutidas en acciones concretas y específicas					
34	El coachee traduce las ideas discutidas en acciones concretas y específicas					
35	En su institución se cumplen los plazos establecidos en los planes de acción					
36	Establece un sistema de difusión de las actividades y proyectos del establecimiento orientados a desarrollar la creatividad de los estudiantes.					
37	Considera que los resultados alcanzados en términos de logro de metas y objetivos acordados son indicadores definitivos del éxito de su desempeño					
38	Es posible incluir mejoras durante el desempeño en el logro de objetivos específicos					
DIMENSIÓN 8 RETROALIMENTACION						
39	Elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar el					
40	Promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejorar la creatividad de los					

41	Promueve una cultura organizacional en la cual el personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo de sus					
42	Diseña actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad escolar					
43	Establece un sistema de difusión de las actividades y proyectos del					
44	Desarrolla un sistema de retroalimentación con el equipo de profesores					
45	Tiene conocimiento y cumple con la normativa de la institución.					

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Tabla 9 Estadísticas de fiabilidad del plan piloto

Alfa de Cron Bach	Alfa de Cron Bach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.965	0.966	38

Tabla 10 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	49	100
	Excluido	0	0
	Total	49	100

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

Tabla 11 Estadística y confiabilidad de cada pregunta

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Planeación	127,33	638,433	,620	.	,957
Recursos Humanos	127,73	649,199	,599	.	,957
Reclutamiento	127,22	652,511	,534	.	,957
Selección	127,61	638,909	,607	.	,957
Cumplimiento	127,63	641,571	,697	.	,957
Objetivos Previstos	127,71	639,125	,723	.	,956
Evaluación	126,92	643,160	,613	.	,957

Misión y Visión	127,67	639,474	,706	.	,956
Organización y Funciones	127,71	648,583	,450	.	,958
Puesto de Trabajo	126,71	666,417	,242	.	,959
Programación	127,22	638,011	,628	.	,957
Objetivo	128,29	665,750	,135	.	,961
Incentivo	126,96	656,415	,383	.	,958
Relación	127,20	662,166	,384	.	,958
Comunicación	127,29	661,208	,368	.	,958
Metas	127,33	648,183	,570	.	,957
Coachee	127,33	640,766	,651	.	,957
Realidad	127,04	643,373	,673	.	,957
Metas Logradas	127,29	642,750	,575	.	,957
Habilidades	127,57	629,917	,748	.	,956
Propósito	127,12	644,985	,657	.	,957
Competencia	127,29	631,708	,789	.	,956
Rendimiento	127,37	624,612	,795	.	,956
Retroalimentación	127,33	626,974	,821	.	,956
Medición	127,12	631,693	,786	.	,956
Auto Reflexión	127,43	640,375	,575	.	,957
Escuchar	126,80	644,374	,587	.	,957
impulso	126,90	641,094	,667	.	,957
Información Valiosa	126,86	638,458	,742	.	,956
Satisfacción	126,90	647,219	,614	.	,957
Sesión de Coaching	126,94	640,559	,707	.	,957
Ideas	127,12	641,860	,651	.	,957
Planes Establecidos	127,10	645,094	,643	.	,957
Difusión	127,35	633,398	,815	.	,956
Indicadores Definitivas	127,39	646,326	,524	.	,958
Mejoras	126,96	640,207	,709	.	,956

Anexo 7

Etapas para la autorización de la investigación en una entidad del Estado

Solicitud de autorización a título personal



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Lima, 03 de mayo de 2024

Señor (a):

Dr. Carlos Homero, Otiniano Alvarado

Director General del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi maestría como parte de mi carrera profesional.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para poder realizar mi investigación en la Institución que usted lidera y representa, para así obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Gestión Administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023." El cual tiene como objeto determinar la relación que existe entre gestión administrativa y coaching organizacional. Para lo cual solicito, me otorgue las facilidades para realizar entrevistas con el personal y/o padres de familia víctimas de maltrato infantil y del adolescente en salud (MAMIS). En dicha investigación, me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución, salvo que se considere oportuna su difusión.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Elizabeth Palmira Toche Mendoza
DNI 06040391

09957



Anexo 8 Respuesta de la entidad, autorizando el uso de datos previa presentación de carta de la universidad

	PERÚ	Ministerio de Salud	Ministerio de Promoción y Supervisión de Salud	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
---	------	---------------------	--	------------------------------------

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 12 de Junio del 2024

CARTA N° 180 - OADEI - HNAL/2024

Abog:
ELIZABETH PALMIRA TOCHE MENDOZA
Investigadora Principal
Presente.-

Asunto: Aprobación Inicial de Proyecto de Tesis

Referencia: "Gestión administrativa y coaching organizacional vinculados con la violencia familiar en una entidad del departamento de Lima, año 2023"

De mi mayor consideración:

Me dirijo a Usted para saludarla cordialmente y acusar recibo de vuestra solicitud de autorización inicial para ejecución del Proyecto de Tesis, titulado: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COACHING ORGANIZACIONAL VINCULADOS CON LA VIOLENCIA FAMILIAR EN UNA ENTIDAD DEL DEPARTAMENTO DE LIMA, AÑO 2023", para obtener el Grado Académico de: Maestría en Gestión Pública.

Al respecto informamos que teniendo la opinión favorable del Comité de Investigación Institucional-HNAL (**Informe de Evaluación N° 041-CII-HNAL/2024**, de fecha 06 de Junio del 2024), esta Dirección autoriza la realización Inicial del Proyecto de Tesis antes mencionado.

Se le Informa al Investigador que la Vigencia de esta Aprobación, es por el periodo de un año del **06 de Junio del 2024 al 05 de Junio del 2025**, luego de lo cual, de ser necesario, tendría que solicitar **una renovación de Extensión de Tiempo**, cuyo trámite deben realizarse dos meses antes de su vencimiento, así mismo debe presentar un **Informe semestral de avances de ejecución del Proyecto de Tesis**.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarles mi especial consideración.

Muy Atentamente,


MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Dr. SELIM CARLOS SEGUIN ALFARO
Jefe de la Oficina de Apoyo a la Gestión e Investigación
C. M. P. 2467 R. N. E. 12745


P.C CII 049

COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL
Av. Alfonso Ugarte 848 - Lima - Teléfono: 5094800 Anexo 2302
comitedeinvestigacion.loayza@gmail.com

Anexo N°10: Análisis estadístico descriptivo del plan piloto aplicada a una muestra de n=49 colaboradores.

	Coaching Organizacional	Planeación	Recursos Humanos	Reclutamiento	Selección	Cumplimiento	Objetivos Previstos	Evaluación	Misión y Visión	Organización y Funciones	Puesto de Trabajo	Programación	Objetivo	Incentivo	Relación	Comunicación
N	Válido	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	79.88	3.47	3.04	3.51	3.1	3.06	3.04	3.82	3.04	3.12	4.12	3.63	2.51	3.76	3.55	3.53
Mediana	79	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3
Moda	100	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	1	4	3	3
Desv. Desviación	18.063	1.243	0.957	0.938	1.177	1.049	1.06	1.074	1.098	1.184	0.881	1.302	1.556	1.071	0.818	0.868
Varianza	326.276	1.546	0.915	0.88	1.385	1.1	1.123	1.153	1.207	1.401	0.776	1.696	2.422	1.147	0.669	0.754
Rango	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
Mínimo	47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2
Máximo	110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma	3914	170	149	172	152	150	149	187	149	153	202	178	123	184	174	173

Tabla 12 Estadística de Escala del Plan Piloto

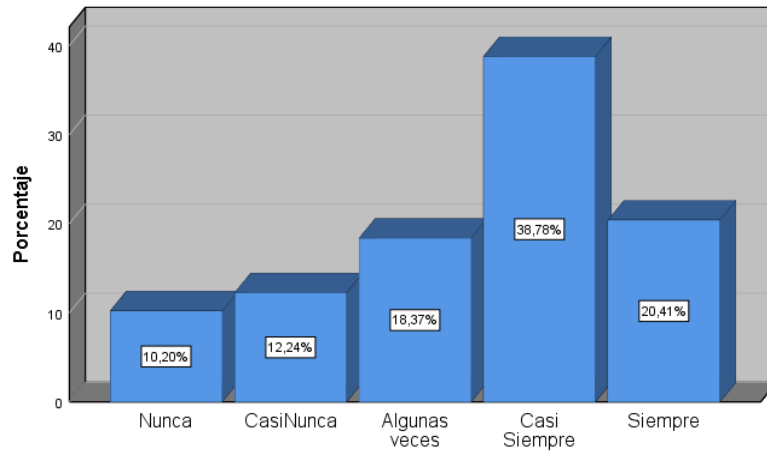
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3,516	2,510	4,122	1,612	1,642	,119	37
Varianzas de elemento	1,214	,669	2,422	1,753	3,619	,123	37

Frecuencia estadística en tablas y gráficos de las preguntas

Tabla 13 Planeación

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	5	10,2	10,2	10,2
	Casi Nunca	6	12,2	12,2	22,4
	Algunas veces	9	18,4	18,4	40,8
	Casi Siempre	19	38,8	38,8	79,6
	Siempre	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 1 Planeación

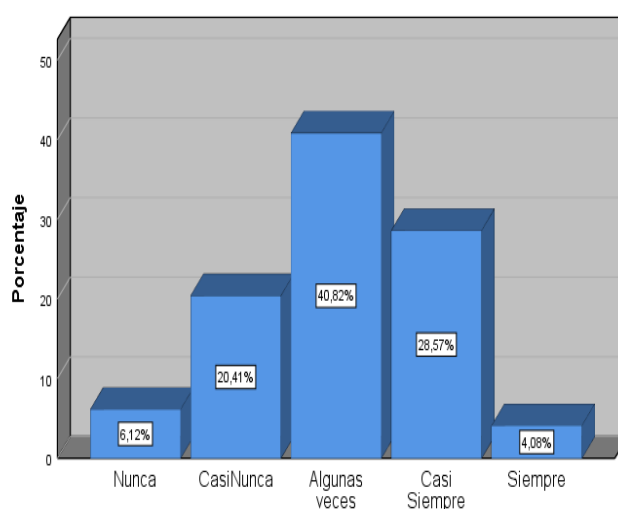


Según los resultados de la Figura 1 - Planeación, del total de los 49 encuestados, el 20.41% respondió siempre, el 38.78% casi siempre, el 18.37% algunas veces, el 12.24% casi nunca y el 10.20% nunca.

Tabla 14 Recursos Humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,1	6,1	6,1
	Casi Nunca	10	20,4	20,4	26,5
	Algunas veces	20	40,8	40,8	67,3
	Casi Siempre	14	28,6	28,6	95,9
	Siempre	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 2 Recursos Humanos

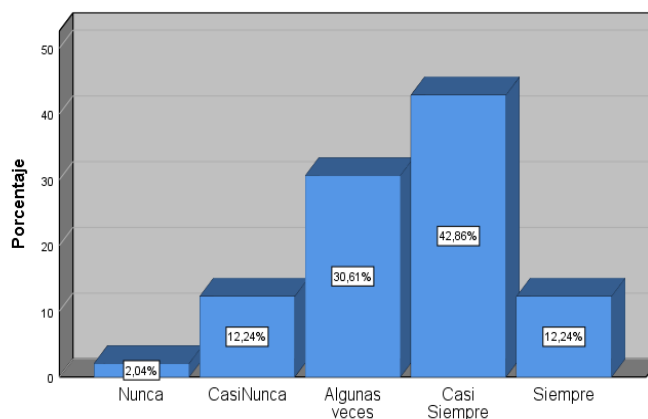


Según los resultados de la Figura 2 - Recursos, de los 49 encuestados, el 4.08% respondió siempre, el 28.57% casi siempre, el 40.82% algunas veces, el 20.41% casi nunca y el 6.12% nunca.

Tabla 15 Reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	6	12,2	12,2	14,3
	Algunas veces	15	30,6	30,6	44,9
	Casi Siempre	21	42,9	42,9	87,8
	Siempre	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 3 Reclutamiento

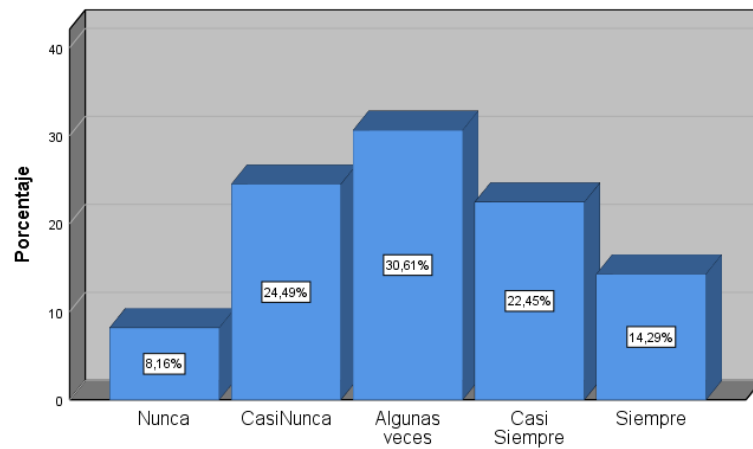


Según los resultados de la Figura 3 – Reclutamiento, de los 49 encuestados se supo que, el 12.24% respondió siempre, el 42.86% casi siempre, el 30.61% algunas veces, el 12.24% casi nunca y el 2.04% nunca.

Tabla 16 Selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,2	8,2	8,2
	Casi Nunca	12	24,5	24,5	32,7
	Algunas veces	15	30,6	30,6	63,3
	Casi Siempre	11	22,4	22,4	85,7
	Siempre	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 4 Selección

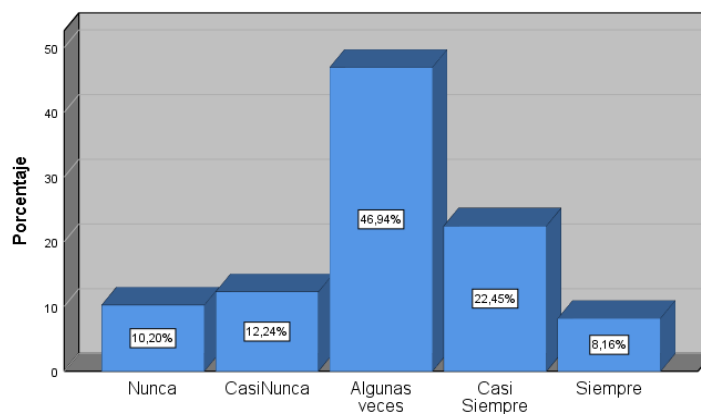


Según los resultados de la Figura 4 - Selección, de los 49 encuestados, se supo que el 14.29 % respondió siempre, el 22.45% casi siempre, el 30.61% algunas veces, el 24.49% casi nunca y el 8.16% respondió nunca.

Tabla 17 Cumplimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	10,2	10,2	10,2
	Casi Nunca	6	12,2	12,2	22,4
	Algunas veces	23	46,9	46,9	69,4
	Casi Siempre	11	22,4	22,4	91,8
	Siempre	4	8,2	8,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 5 Cumplimiento

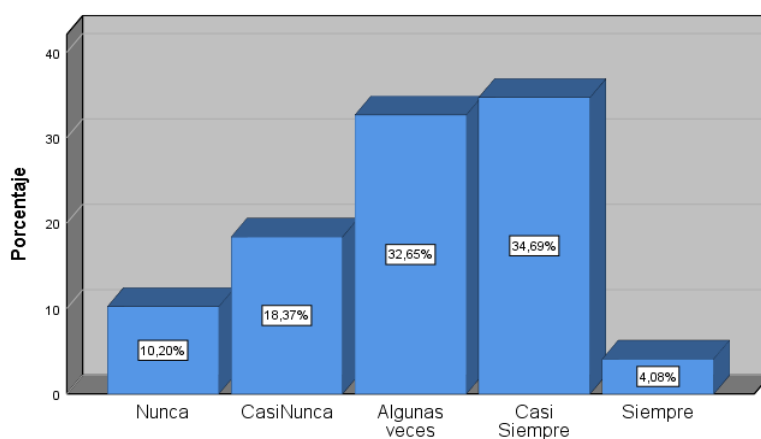


Según los resultados de la Figura 5 - Cumplimiento, de los 49 encuestados el 8.16% respondió siempre, el 22.45% casi siempre, el 46.94% algunas veces, el 12.24% casi nunca y el 10.20% respondió nunca.

Tabla 18 Objetivos Previstos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	10,2	10,2	10,2
Casi Nunca	9	18,4	18,4	28,6
Válido Algunas veces	16	32,7	32,7	61,2
Casi Siempre	17	34,7	34,7	95,9
Siempre	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 6 Objetivos Previos

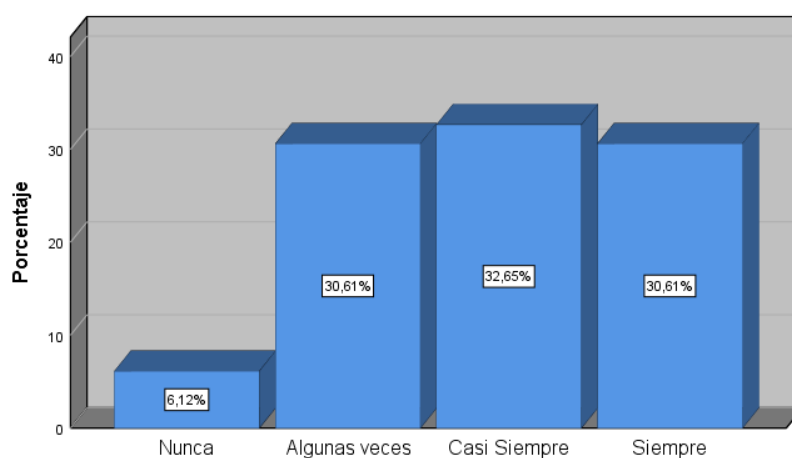


Según los resultados de la Figura 6 – Objetivos Previstos, de los 49 encuestados, el 4.08% respondió siempre, el 34.69% casi siempre, el 32.65% algunas veces, el 18.37% casi nunca y el 10.20% respondió nunca.

Tabla 19 Desempeño y funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,1	6,1	6,1
	Algunas veces	15	30,6	30,6	36,7
	Casi Siempre	16	32,7	32,7	69,4
	Siempre	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 7 Desempeño y funciones

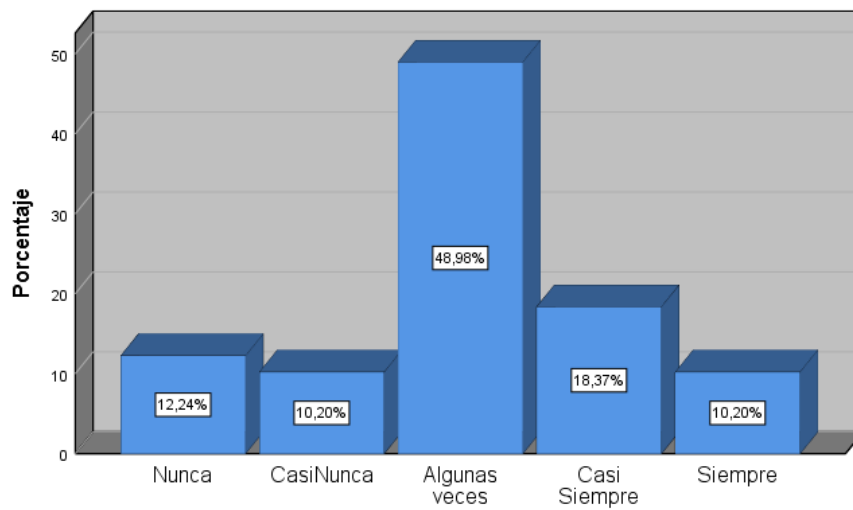


Según los resultados de la Figura 7 - Desempeño, del total de 49 encuestados, el 30.61% respondió siempre, el 32.65% casi siempre, el 30.61% algunas veces y, el 6.12% respondió nunca.

Tabla 20 Misión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	12,2	12,2	12,2
	Casi Nunca	5	10,2	10,2	22,4
	Algunas veces	24	49,0	49,0	71,4
	Casi Siempre	9	18,4	18,4	89,8
	Siempre	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 8 Misión

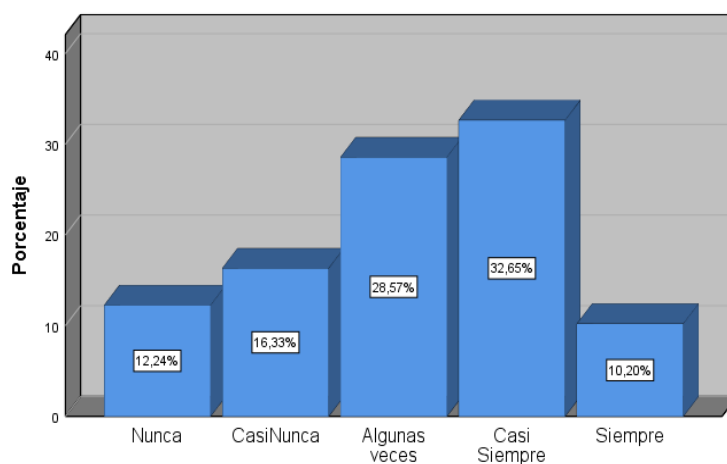


Según los resultados de la Figura 8 - Misión, el 10.20 % de los encuestados respondió siempre, el 18.37% casi siempre, el 48.98% respondió algunas veces, el 10.20% casi nunca y el 12.24% nunca.

Tabla 21 Organización y funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	12,2	12,2	12,2
	Casi Nunca	8	16,3	16,3	28,6
	Algunas veces	14	28,6	28,6	57,1
	Casi Siempre	16	32,7	32,7	89,8
	Siempre	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 9 Organización y funciones

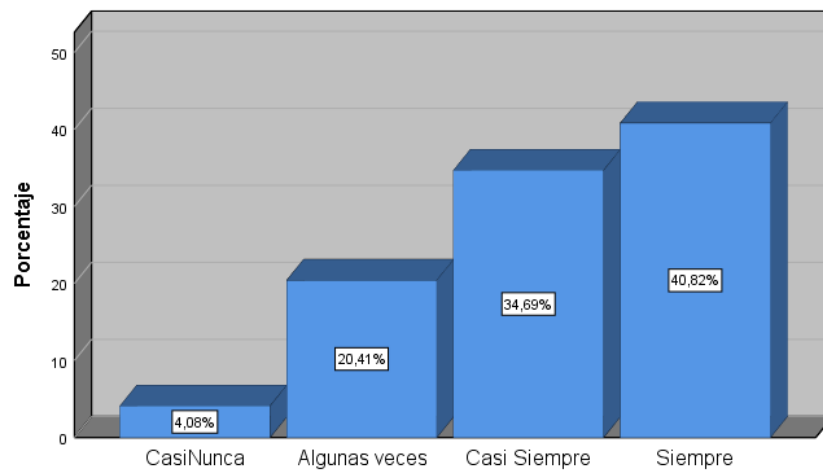


Según los resultados de la Figura 9 - Organización, el 10.20% de los encuestados respondió siempre, el 32.65% casi siempre, el 28.57% algunas veces, el 16.33% casi nunca y el 12.24% respondió nunca.

Tabla 22 Puesto de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Algunas veces	10	20,4	20,4	24,5
	Casi Siempre	17	34,7	34,7	59,2
	Siempre	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 10 Puesto

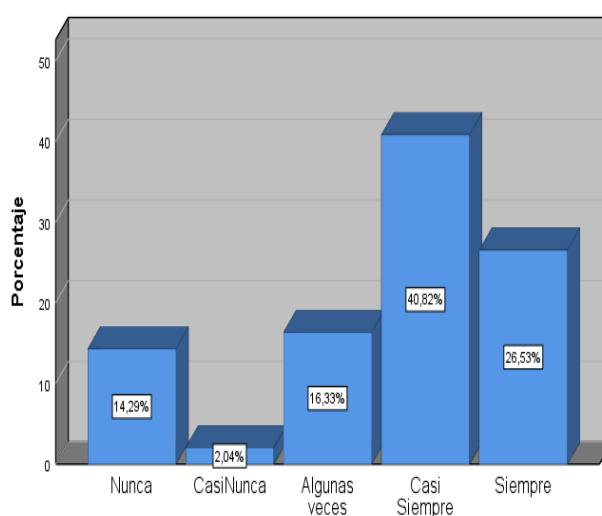


Según los resultados de la Figura 10 – Puesto de Trabajo, el 40.82% de los encuestados respondió siempre, el 34.69% casi siempre, el 20.41% algunas veces y el 4.08% respondió casi nunca.

Tabla 23 Programación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	14,3	14,3	14,3
	Casi Nunca	1	2,0	2,0	16,3
	Algunas veces	8	16,3	16,3	32,7
	Casi Siempre	20	40,8	40,8	73,5
	Siempre	13	26,5	26,5	100,0
		49	100,0	100,0	

Ilustración 11 Programación

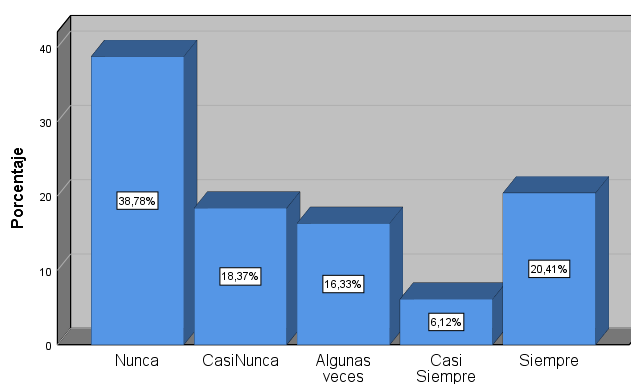


Según los resultados de la Figura 11 - Programación, el 26.53 % de los encuestados respondió siempre, el 40.82% casi siempre, 16.33% algunas veces, el 2.04% casi nunca y el 14.29% respondió nunca.

Tabla 24 Objetivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	38,8	38,8	38,8
	Casi Nunca	9	18,4	18,4	57,1
	Algunas veces	8	16,3	16,3	73,5
	Casi Siempre	3	6,1	6,1	79,6
	Siempre	10	20,4	20,4	100,0
		49	100,0	100,0	

Ilustración 12 Objetivo

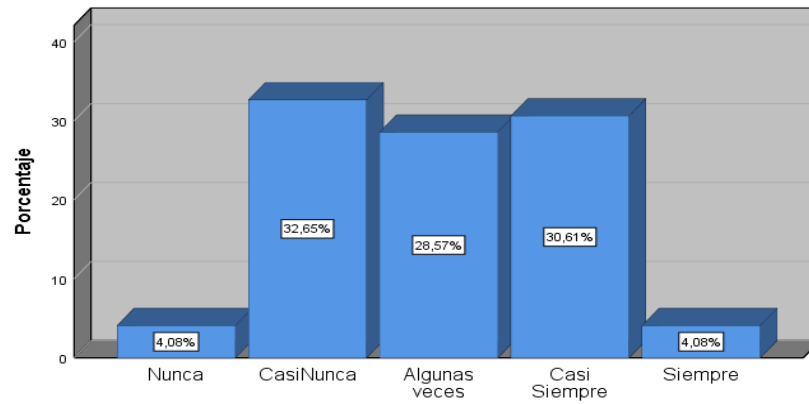


Según los resultados de la Figura 12 - Objetivo, el 20.41% de los encuestados respondió siempre, el 6.12% casi siempre, el 16.33% algunas veces, el 18.37% casi nunca y el 38.78% respondió nunca.

Tabla 25 Evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi Nunca	16	32,7	32,7	36,7
	Algunas veces	14	28,6	28,6	65,3
	Casi Siempre	15	30,6	30,6	95,9
	Siempre	2	4,1	4,1	100,0
		49	100,0	100,0	

Ilustración 13 Evaluación

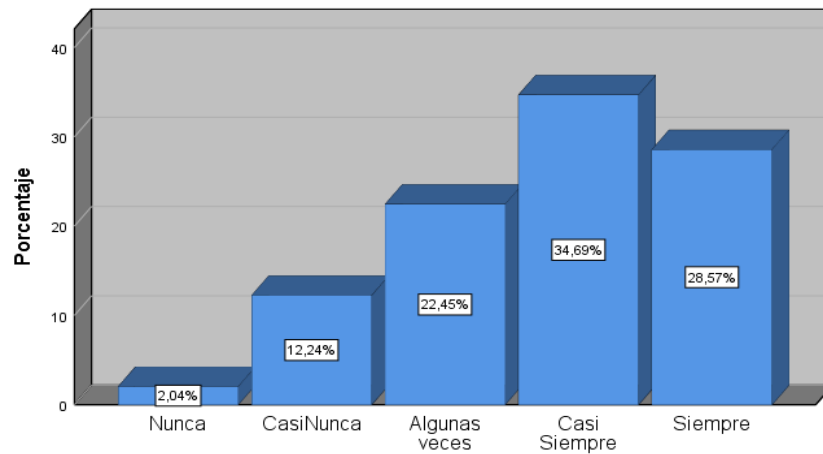


Según los resultados de la Figura 13 - Evaluación, el 4.08% de los encuestados respondió siempre, el 30.61% casi siempre, el 28.57% algunas veces, el 32.65% casi nunca y el 4.08% respondió nunca.

Tabla 26 Incentivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	6	12,2	12,2	14,3
	Algunas veces	11	22,4	22,4	36,7
	Casi Siempre	17	34,7	34,7	71,4
	Siempre	14	28,6	28,6	100,0
		49	100,0	100,0	

Ilustración 14 Incentivo

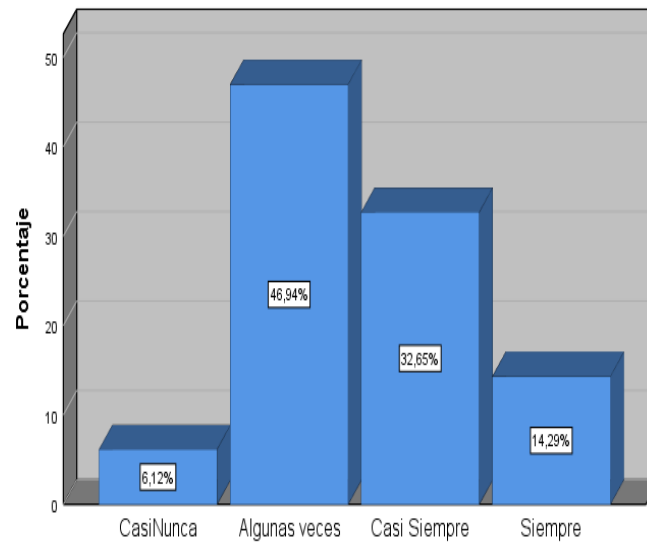


Según los resultados de la Figura 14 - Incentivos, el 28.57% de los encuestados respondió siempre, el 34.69% casi siempre, el 22.45% algunas veces, el 12.24% casi nunca y el 2.04% respondió nunca.

Tabla 27 Relación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	6,1	6,1	6,1
	Algunas veces	23	46,9	46,9	53,1
	Casi Siempre	16	32,7	32,7	85,7
	Siempre	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 15 Relación

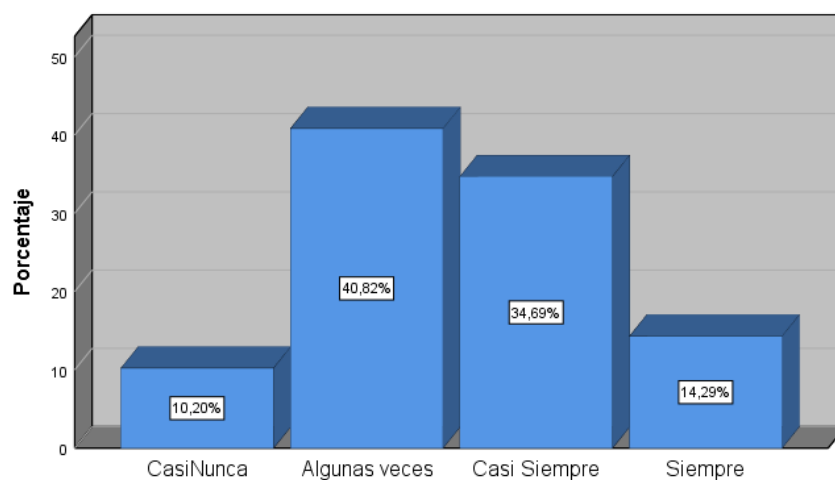


Según los resultados de la Figura 15 - Relación, el 14.29% de los encuestados respondió siempre, el 32.65% casi siempre, el 46.94% respondió algunas veces y, el 6.12% casi nunca.

Tabla 28 Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	10,2	10,2	10,2
	Algunas veces	20	40,8	40,8	51,0
	Casi Siempre	17	34,7	34,7	85,7
	Siempre	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 16 Comunicación

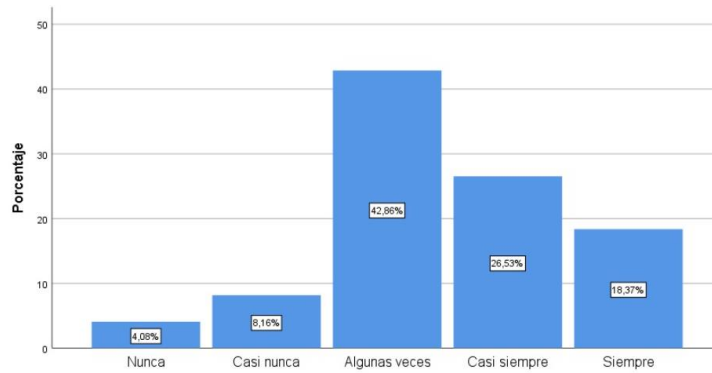


Según los resultados de la Figura 16 - Comunicación, el 14.29% de los encuestados respondió siempre, el 34.69% casi siempre, el 40.82% algunas veces y, el 10.20% casi nunca.

Tabla 29 Metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi Nunca	4	8,2	8,2	12,2
	Algunas veces	23	46,9	46,9	59,2
	Casi Siempre	12	24,5	24,5	83,7
	Siempre	8	16,3	16,3	100,0
		49	100,0	100,0	

Ilustración 17 Metas

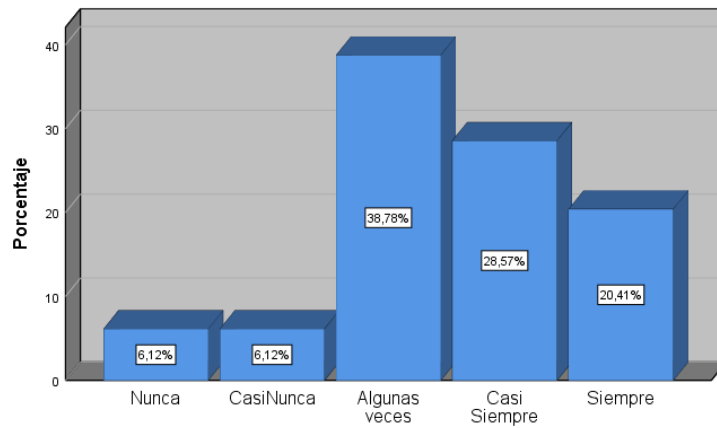


Según los resultados de la Figura 17 - Metas, el 16.33 % de los encuestados respondió siempre, el 24.5% casi siempre, el 46.94% algunas veces, el 8.2% casi siempre y el 4.08% nunca.

Tabla 30 Coachee

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,1	6,1	6,1
	Casi Nunca	3	6,1	6,1	12,2
	Algunas veces	19	38,8	38,8	51,0
	Casi Siempre	14	28,6	28,6	79,6
	Siempre	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 18 Coachee

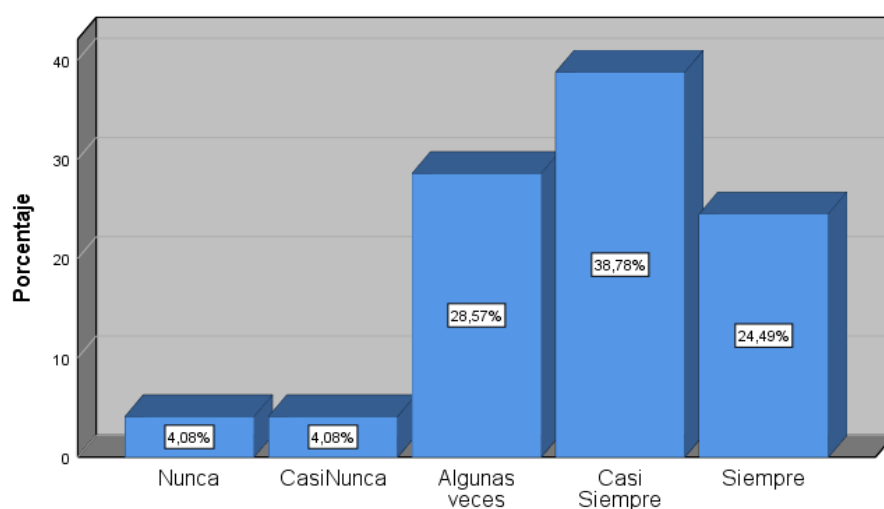


Según los resultados de la Figura 18 - Coachee, el 20.41% de los encuestados respondió siempre, el 28.57 % respondió casi siempre, el 38.78% algunas veces, el 6.12% casi nunca y 6.12% respondió nunca.

Tabla 31 Realidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi Nunca	2	4,1	4,1	8,2
	Algunas veces	14	28,6	28,6	36,7
	Casi Siempre	19	38,8	38,8	75,5
	Siempre	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 19 Realidad

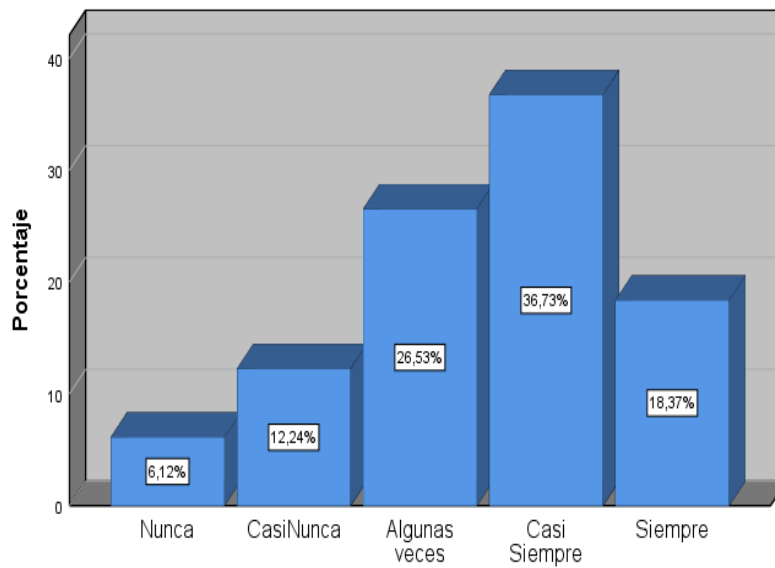


Según los resultados de la Figura 19 - Realidad, el 24.49% de los encuestados respondió siempre, el 38.78% casi siempre, el 28.57% algunas veces, el 4.08% casi nunca y el 4.08 % respondió nunca.

Tabla 32 Logros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	6,1	6,1	6,1
Casi Nunca	6	12,2	12,2	18,4
Válido Algunas veces	13	26,5	26,5	44,9
Casi Siempre	18	36,7	36,7	81,6
Siempre	9	18,4	18,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 20 Logros

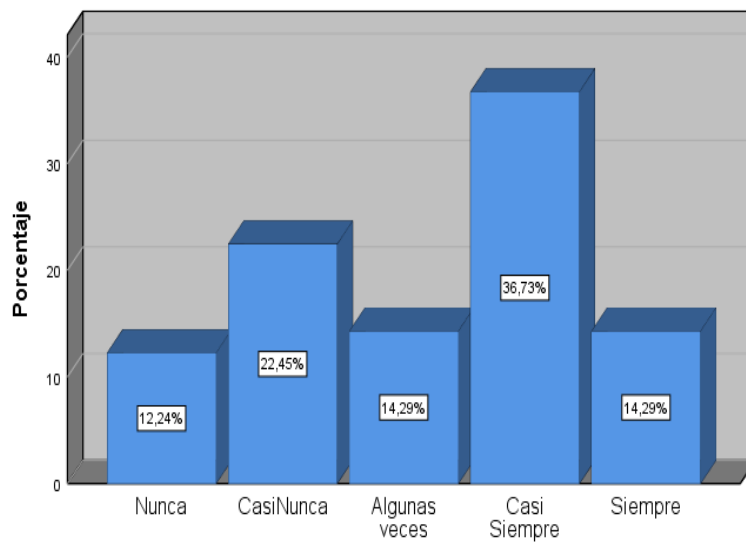


Según los resultados de la Figura 20 - Logros, el 18.37% de los encuestados respondió siempre, el 36.73% casi siempre, el 26.53% algunas veces, el 12.24% casi nunca y el 6.12% nunca.

Tabla 33 Habilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	12,2	12,2	12,2
Casi Nunca	11	22,4	22,4	34,7
Válido Algunas veces	7	14,3	14,3	49,0
Casi Siempre	18	36,7	36,7	85,7
Siempre	7	14,3	14,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 21 Habilidades

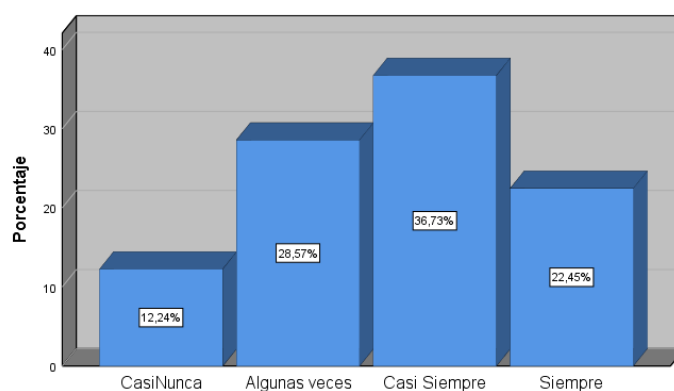


Según los resultados de la Figura 21 - Habilidades, el 14.29% de los encuestados respondió siempre, el 36.73% casi siempre, el 14.29% algunas veces, casi nunca respondió 22.45% y 12.24% nunca.

Tabla 34 Propósito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	12,2	12,2	12,2
	Algunas veces	14	28,6	28,6	40,8
	Casi Siempre	18	36,7	36,7	77,6
	Siempre	11	22,4	22,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 22 Propósito

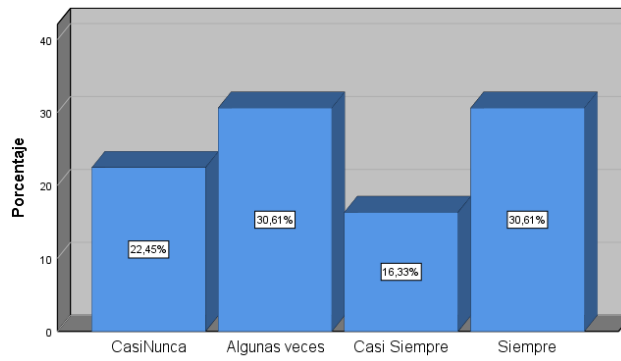


Según los resultados de la Figura 22 - Propósito, el 22.45% de los encuestados respondió siempre, el 36.73% casi siempre, el 28.57% algunas veces y el 12.24% respondió casi nunca.

Tabla 35 Competencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	11	22,4	22,4	22,4
	Algunas veces	15	30,6	30,6	53,1
	Casi Siempre	8	16,3	16,3	69,4
	Siempre	15	30,6	30,6	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Ilustración 23 Competencia

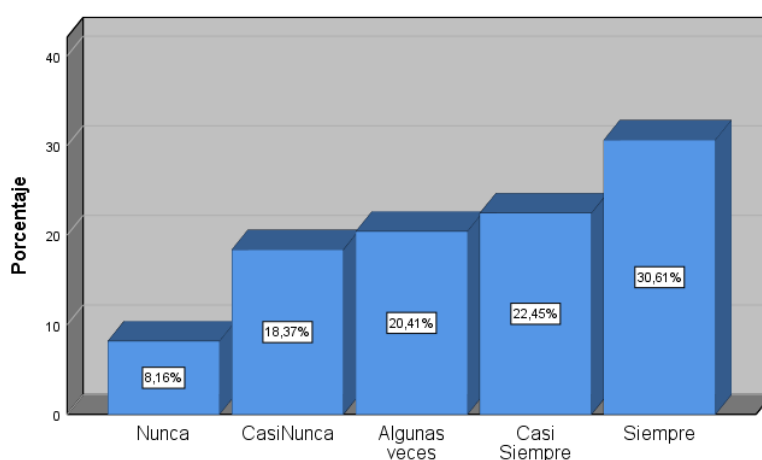


Según los resultados de la Figura 23 - Competencia, el 30.61% de los encuestados respondió siempre, el 16.33% casi siempre, el 30.61% algunas veces y el 22.45% casi nunca.

Tabla 36 Rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	8,2	8,2	8,2
	Casi Nunca	9	18,4	18,4	26,5
	Algunas veces	10	20,4	20,4	46,9
	Casi Siempre	11	22,4	22,4	69,4
	Siempre	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 24 Rendimiento

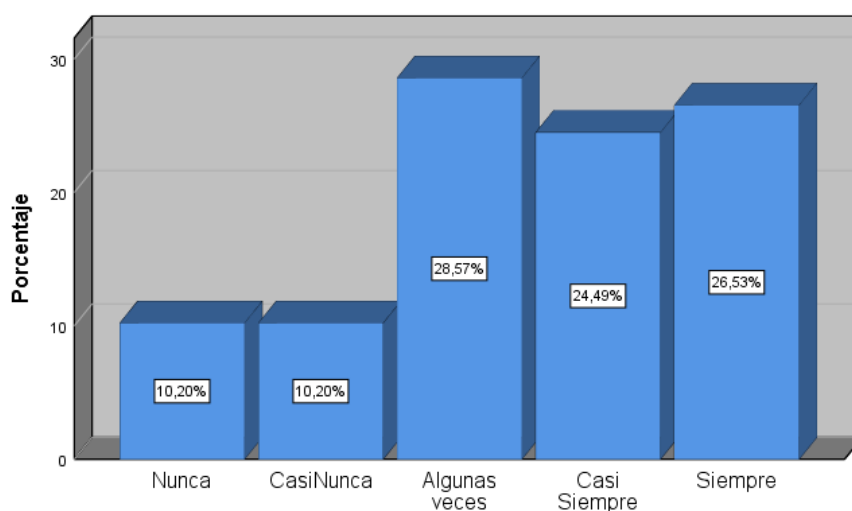


Según los resultados de la Figura 24 - Rendimiento, el 30.61% de los encuestados respondió siempre, el 22.45% casi siempre, el 20.41% algunas veces, el 18.37% respondió casi nunca y nunca 8.16%.

Tabla 37 Retroalimentación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	10,2	10,2	10,2
	Casi Nunca	5	10,2	10,2	20,4
	Algunas veces	14	28,6	28,6	49,0
	Casi Siempre	12	24,5	24,5	73,5
	Siempre	13	26,5	26,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 25 Retroalimentación

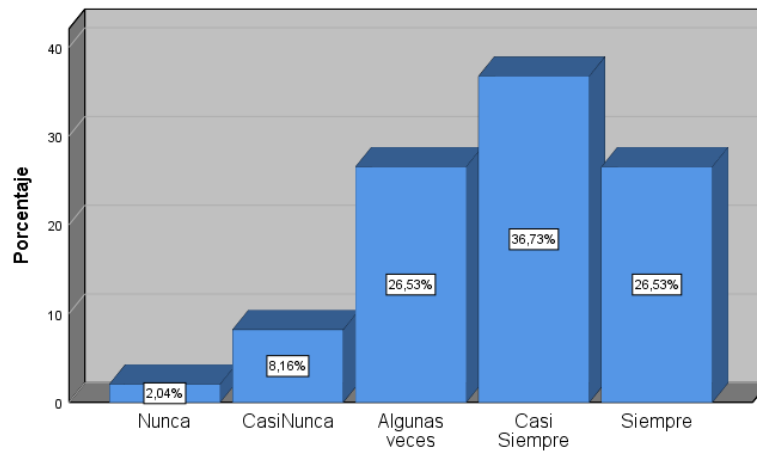


Según los resultados de la Figura 25 - Retroalimentación, el 26.53% de los encuestados respondió siempre, el 24.49%, el 28.57% algunas veces, el 10.20% Casi nunca y nunca 10.20%.

Tabla 38 Medición

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	4	8,2	8,2	10,2
	Algunas veces	13	26,5	26,5	36,7
	Casi Siempre	18	36,7	36,7	73,5
	Siempre	13	26,5	26,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 26 Medición

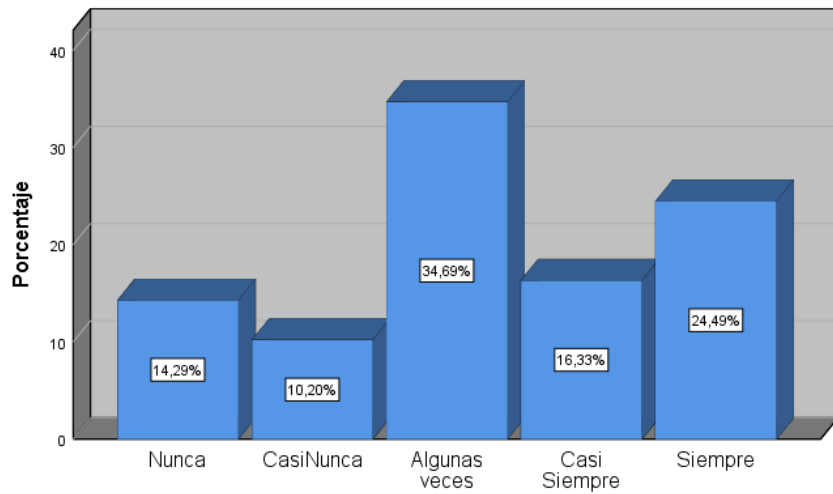


Según los resultados de la Figura 26 - Medición, el 26.53% de los encuestados respondió siempre, el 36.73% casi siempre, el 26.53% algunas veces, el 8.16 % Casi nunca y nunca 2.04%.

Tabla 39 Autorreflexión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	14,3	14,3	14,3
	Casi Nunca	5	10,2	10,2	24,5
	Algunas veces	17	34,7	34,7	59,2
	Casi Siempre	8	16,3	16,3	75,5
	Siempre	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 27 Autorreflexión

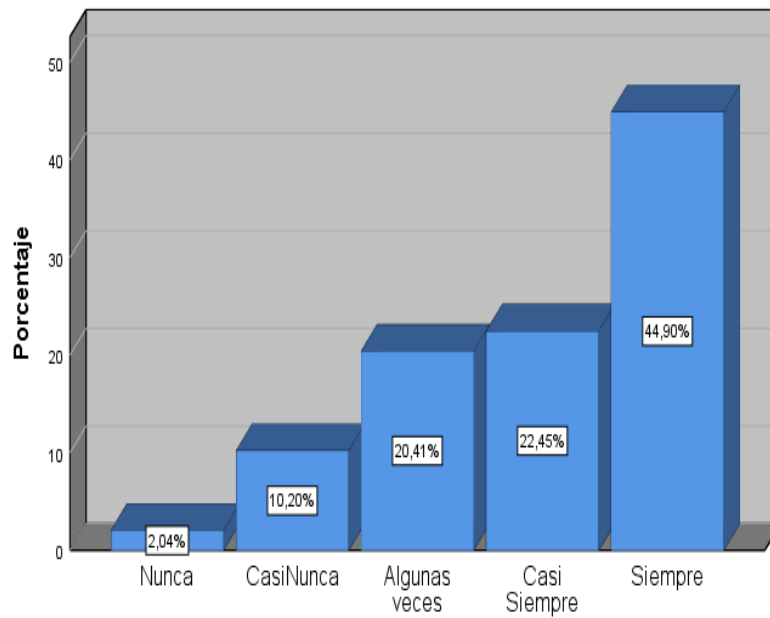


Según los resultados de la Figura 27 - Autorreflexión, el 24.49% de los encuestados respondió siempre, el 16.33% casi siempre, el 34.69% algunas veces, el 10.20% Casi nunca y nunca 14.29%.

Tabla 40 Escucha

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	5	10,2	10,2	12,2
	Algunas veces	10	20,4	20,4	32,7
	Casi Siempre	11	22,4	22,4	55,1
	Siempre	22	44,9	44,9	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 28 Escucha

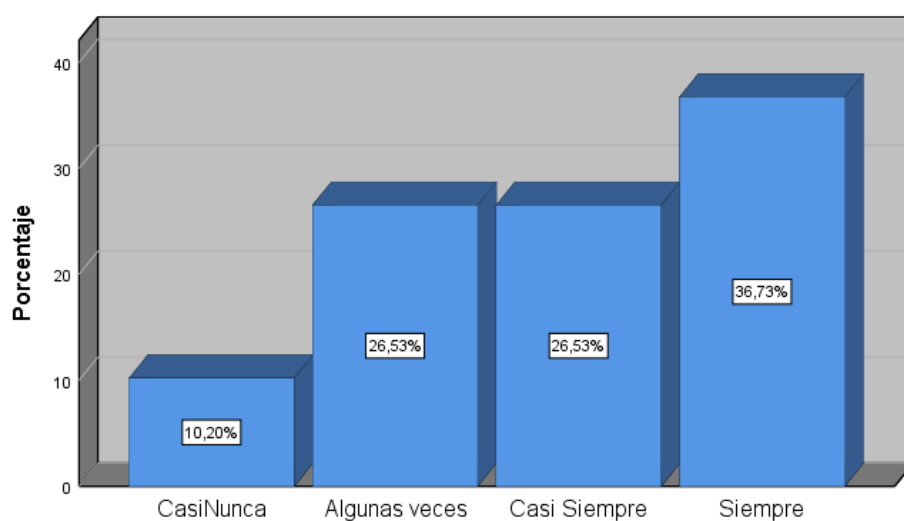


Según los resultados de la Figura 28 – Escucha, el 44.90% de los encuestados respondió siempre, el 22.45% casi siempre, el 20.41 % algunas veces, el 10.20% Casi nunca y nunca 2.04%.

Tabla 41 Impulso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	10,2	10,2	10,2
	Algunas veces	13	26,5	26,5	36,7
	Casi Siempre	13	26,5	26,5	63,3
	Siempre	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 29 Impulso

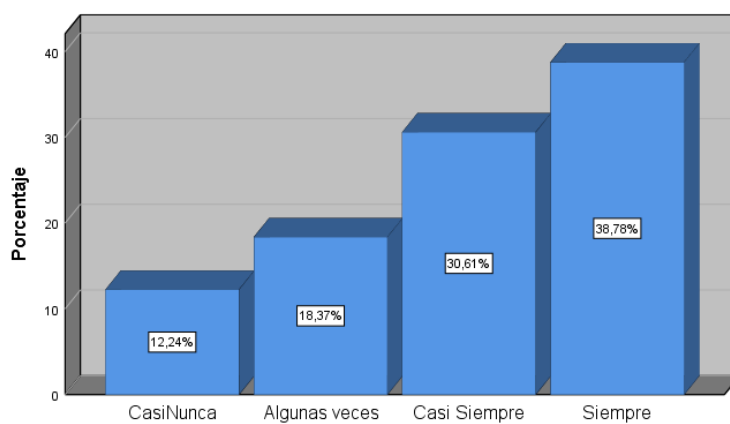


Según los resultados de la Figura 29 – Impulso, el 36.73% de los encuestados respondió siempre, el 26.53% casi siempre, el 26.53% algunas veces y el 10.20% Casi nunca.

Tabla 42 Información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	12,2	12,2	12,2
	Algunas veces	9	18,4	18,4	30,6
	Casi Siempre	15	30,6	30,6	61,2
	Siempre	19	38,8	38,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 30 Información

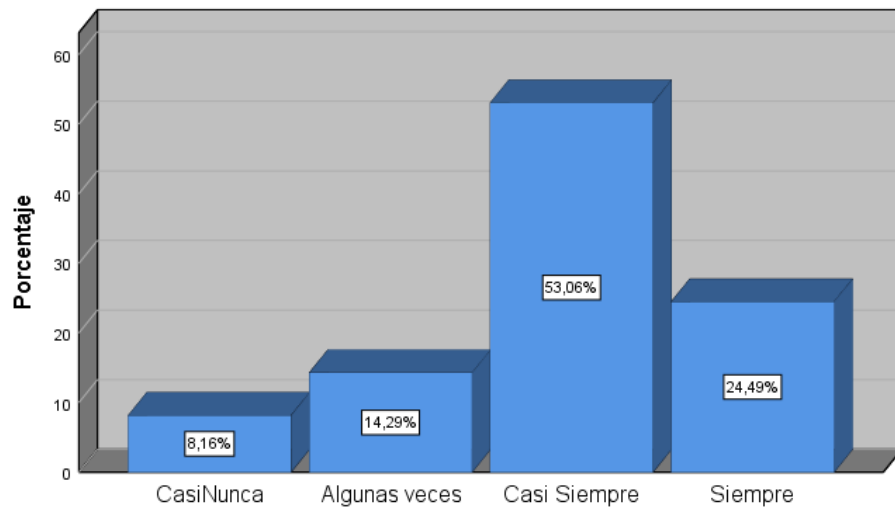


Según los resultados de la Figura 30 – Información, el 38.78% de los encuestados respondió siempre, el 30.61% casi siempre, el 18.37% algunas veces y el 12.24% Casi nunca.

Tabla 43 Satisfacción

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	Casi Nunca	4	8,2	8,2	8,2
	Algunas veces	7	14,3	14,3	22,4
	Casi Siempre	26	53,1	53,1	75,5
	Siempre	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 31 Satisfacción

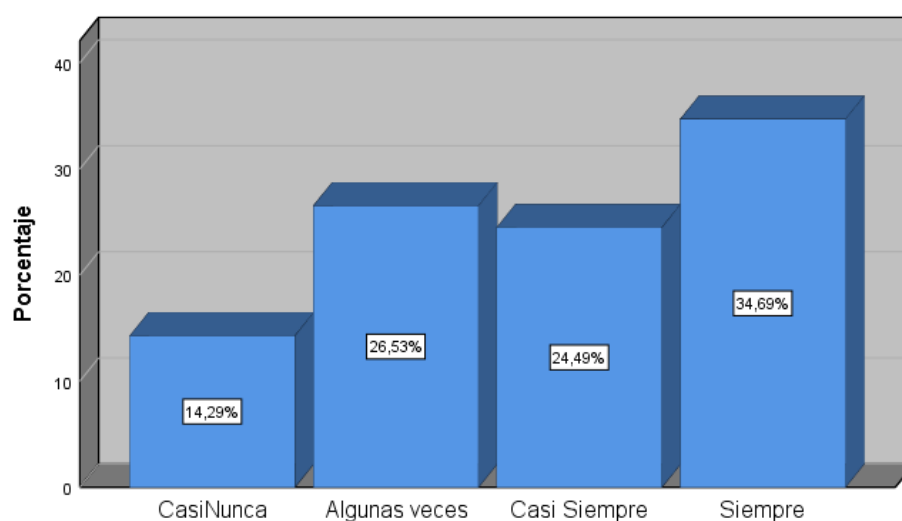


Según los resultados de la Figura 31 – Satisfacción, el 24.49% de los encuestados respondió siempre, el 53.06% casi siempre, el 14.29% algunas veces y el 8.16% Casi nunca.

Tabla 44 Coaching

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	7	14,3	14,3	14,3
	Algunas veces	13	26,5	26,5	40,8
	Casi Siempre	12	24,5	24,5	65,3
	Siempre	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 32 Coaching

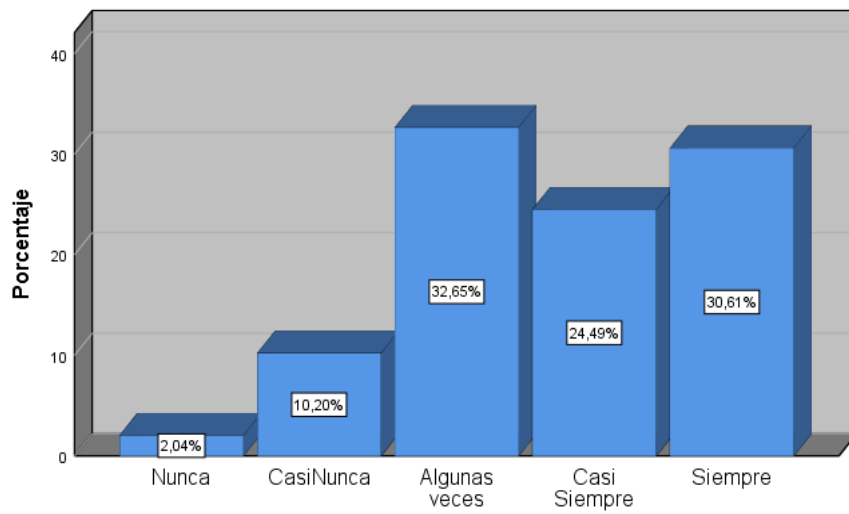


Según los resultados de la Figura 32 – Satisfacción, el 34.69% de los encuestados responde siempre, el 24.49 %, 26.53 % algunas veces y 14.29 % Casi nunca.

Tabla 45 Ideas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	5	10,2	10,2	12,2
	Algunas veces	16	32,7	32,7	44,9
	Casi Siempre	12	24,5	24,5	69,4
	Siempre	15	30,6	30,6	100,0
		49	100,0	100,0	

Ilustración 33 Ideas

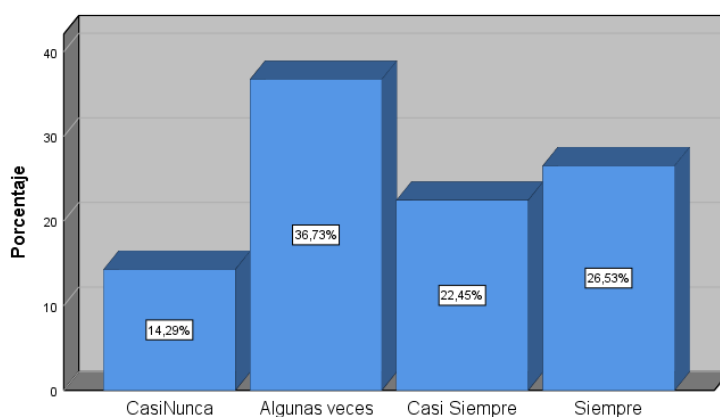


Según los resultados de la Figura 33 – Ideas, el 30.61% de los encuestados respondió siempre, el 24.49% respondió casi siempre, el 32.65% algunas veces, 10.20% casi nunca y nunca 2.04%.

Tabla 46 Acciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	7	14,3	14,3	14,3
Algunas veces	18	36,7	36,7	51,0
Casi Siempre	11	22,4	22,4	73,5
Siempre	13	26,5	26,5	100
	49	100,0	100,0	

Ilustración 34 Acciones

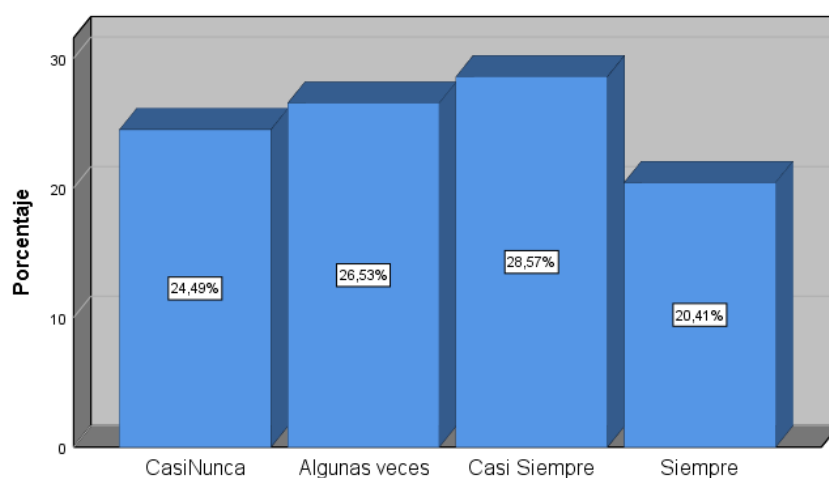


Según los resultados de la Figura 34 – Acciones, el 26.53% de los encuestados respondió siempre, el 22.45% casi siempre, el 36.73% algunas veces, el 14.29% casi nunca.

Tabla 47 Planes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	12	24,5	24,5	24,5
	Algunas veces	13	26,5	26,5	51,0
	Casi Siempre	14	28,6	28,6	79,6
	Siempre	10	20,4	20,4	100,0
		49	100,0	100,0	

Ilustración 35 Planes

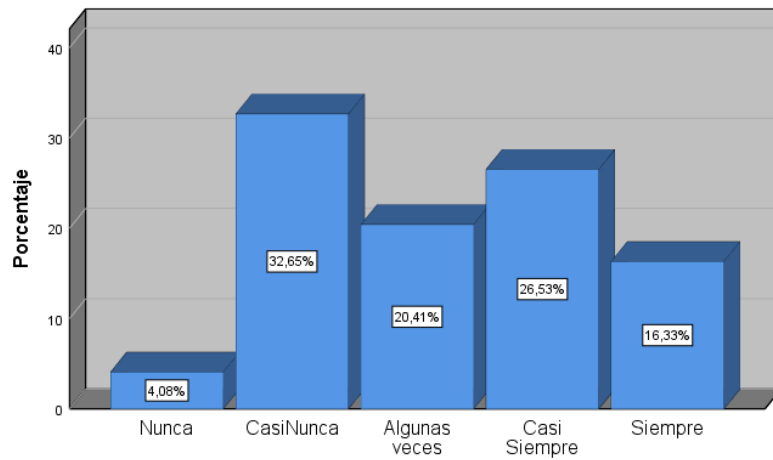


Según los resultados de la Figura 35 – Planes, el 20.41% de los encuestados responde siempre, el 28.57% casi siempre, el 26.53% algunas veces y el 24.49% casi nunca.

Tabla 48 Difusión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,1	4,1	4,1
	Casi Nunca	16	32,7	32,7	36,7
	Algunas veces	10	20,4	20,4	57,1
	Casi Siempre	13	26,5	26,5	83,7
	Siempre	8	16,3	16,3	100,0
		49	100,0	100,0	

Ilustración 36 Difusión

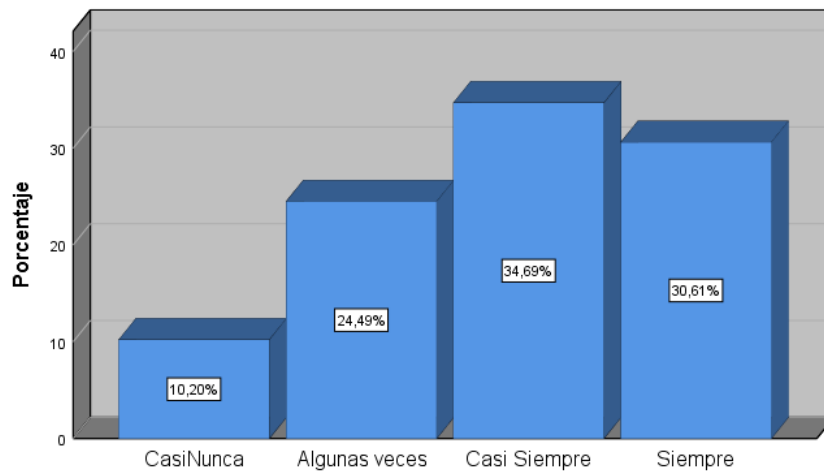


Según los resultados de la Figura 36 – Difusión, el 16.33% de los encuestados respondió siempre, el 26.53% casi siempre, el 20.41% algunas veces, el 32.65% Casi nunca y el 4.08% nunca.

Tabla 49 Indicadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	10.2	10.2	10.2
	Algunas veces	12	24.5	24.5	34.7
	Casi Siempre	17	34.7	34.7	69.4
	Siempre	15	30.6	30.6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 37 Indicadores

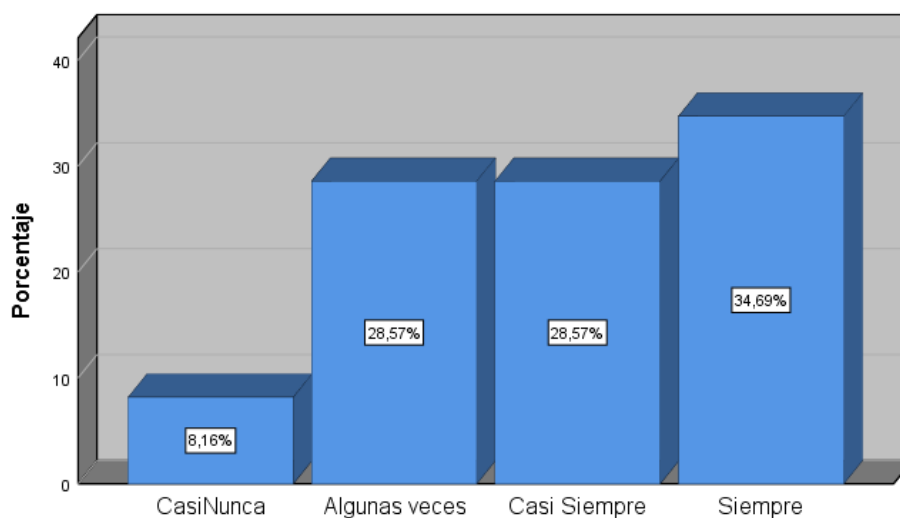


Según los resultados de la Figura 37 – Indicadores, el 30.61% de los encuestados responde siempre, el 34.69% casi siempre, el 24.49% algunas veces y el 10.20%, casi nunca.

Tabla 50 Mejoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	8,2	8,2	8,2
	Algunas veces	14	28,6	28,6	36,7
	Casi Siempre	14	28,6	28,6	65,3
	Siempre	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Ilustración 38 Mejoras



Según los resultados de la Figura 38 – Mejoras, el 34.69% de los encuestados responde siempre, el 28.57% casi siempre, el 28.57% algunas veces y el 8.16% casi nunca.

Anexo N°11 – Cuadros, fotos o cualquier otra evidencia



Anexo 12: Turnitin

Elizabeth Toche Mendoza

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	15%	4%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Entregado a Universidades Trabajo del Estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	www.coursehero.ed..... Fuente de Internet	<1%
7	issu.com Fuente de Internet	<1%
8	freetrade.tamtu.edu Fuente de Internet	<1%
9	ww.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	Submitted to uncedu Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.unifsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	foropublico.castellosocial.es Fuente de Internet	<1%
15	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%