



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“El coaching y su relación con la gestión administrativa en la Oficina Nacional de
Procesos Electorales, Lima, 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Collantes Ramirez, Maickol Giovanni Raul (ORCID: 0000-0002-9747-6034)

ASESOR:

Dr. Barrutia Barreto, Israel (ORCID: 0000-0002-5728-0651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Operaciones

CALLAO - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico esta Tesis a mis padres por la paciencia incondicional brindado a través de mi carrera y en especial a mi esposa quien es el motor de mi vida.

Agradecimiento

Agradecer a mi asesor por las grandes enseñanzas que me ha brindado y a Dios, porque gracias a él he logrado concluir mi proyecto.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE.....	iv
Resumen.....	vii
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos.....	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	6
1.4 Formulación del problema	10
1.5 Justificación del estudio.....	11
1.6 Hipótesis	12
1.7 Objetivos.....	12
II. METODOLOGÍA	12
2.1 Método, Tipo, Nivel y Diseño de investigación.....	12
2.2 Operacionalización de las variables	13
2.3 Población muestra.....	18
2.5 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
3.1 Análisis descriptivo.....	23
3.3 Análisis de la prueba de normalidad	25
3.3 Prueba de Correlación	26
V. CONCLUSIÓN	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	38

Resumen

En este trabajo se realizará la investigación para tratar de demostrar la relación entre el Coaching y la Gestión Administrativa, en la cual se llevará a cabo teniendo como población la Oficina Nacional de Procesos Electorales, dando de muestra de 66 colaboradores que en esta etapa se tomara una prueba piloto en la cual se encuestó a 80 colaboradores del Área de Microformas, se aplicaron como base de sustento algunas teorías sobre autores que hablan de nuestras variables, así mismo se tomó como apoyo las tesis internacionales y nacionales que ya fueron realizadas con similar objetivo al que se pretende llegar con nuestra investigación. Para la investigación se emplearon los métodos en de recolección de información cuestionarios con su instrumento que es la encuesta, consto de 20 preguntas que nos dieron la información deseada, se usó el método de estudio aplicada ya que nos apoyamos en teorías y tesis ya realizadas. Además se pasó por la validación de nuestro asesor principal y 2 expertos adicionales en el tema de nuestro instrumento, para finalizar con la validación se realizaron encuestas en La Oficina Nacional de Procesos Electorales ya antes mencionado a 80 colaboradores de la zona, obteniendo un resultado mediante el SPSS 23 un alfa general de Cronbach de 0.860 lo cual representa la confiabilidad; es decir la fiabilidad de nuestro instrumento y de las preguntas en general es muy elevado y que estaría apto para ser aplicado a la muestra en general.

Palabras clave: Coaching, Gestión Administrativa, Liderazgo, Motivación, Empoderamiento

Abstract

In this work the research will be carried out to try to demonstrate the relationship between Coaching and Administrative Management, in which it will be carried out having as a population the National Office of Electoral Processes, giving sample of 66 collaborators that in this stage will be taken a pilot test in which 80 collaborators of the Microform Area were surveyed, some theories were applied as sustenance base on authors that speak of our variables, likewise the international and national theses that were already carried out with similar objective were taken as support which is intended to reach our research. For the investigation, the methods used to collect information were questionnaires with the instrument that is the survey, consisting of 20 questions that gave us the desired information, the applied study method was used since we relied on theories and theses already carried

out. In addition, we passed through the validation of our main advisor and 2 additional experts on the subject of our instrument. In order to finalize the validation, surveys were carried out in the National Office of Electoral Processes, already mentioned to 80 employees in the area, obtaining a result through the SPSS 23 a Cronbach general alpha of 0.860 which represents the reliability; that is to say, the reliability of our instrument and the questions in general is very high and that it would be apt to be applied to the sample in general.

Keywords: Coaching, Administrative management, Leadership, Motivation, Empowerment

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Arriaga (2012) va a definir al Coaching como:

Es un procedimiento de acción-aprendizaje, donde la finalidad es enriquecer las acciones asertivas y el talento de generar conocimiento. En esta razón, las modalidades de la toma de opciones y el pacto generado entre las relaciones laborales, mismo que sirve para brindar al trabajador hechos reales y confiables. (p.18)

El coaching es la capacidad de transmitir acciones que beneficien a la mejora de los conocimientos, aporte en las medidas necesarias para tomar decisiones correctas que traigan buenos resultados

Según el Global Coach Magazine (GCM) 2019. el coaching se plantea como un procedimiento formativo que ayuda a desarrollarse en lo personal y profesional, permite el aumento de la efectividad al trabajar sobre la satisfacción y la motivación de los individuos con 45%. El avance de la tecnología, la competitividad y la llamada globalización posiblemente sean uno de los factores por el cual la sociedad avanza a pasos agigantados, no permitiéndole lograr una identidad. Las Mypes producen un porcentaje asertivo de 60% de la PEA ocupada, estima como principal fuente de trabajo. De la misma manera, 10 de cada 100 personas de la PEA ocupada son conductoras de una Mypes formal. (p.18)

El coaching es una herramienta de desarrollo profesional la cual nos facilita la interacción y el manejo de personal definiendo funciones, motivando al cumplimiento de metas trazadas.

Según Bracho y García (2013) indica que, el liderazgo es un proceso direccionado a la aceptación de la conciencia de los colaboradores, a fin de modificarlos en seguidores productivos, quienes acepten y se interesen con el alcance del objetivo organizacional, aclimatándose con las funciones de los colaboradores. (p.19)

El liderazgo es un proceso de estimulación y motivación que se tiene ante un grupo integrado, para lograr metas.

Según Uribe (2016) el Coaching se ha convertido en una herramienta con el objetivo de impulsar el desenvolvimiento de un colaborador, permitiéndoles explotar al máximo sus potencialidades. Generalmente pretende desarrollar destrezas como capacidad para aceptar

las decisiones, dar respuestas a los problemas, trabajo en sociedad o creatividad siendo estas las principales actitudes y aptitudes de los colaboradores. Por otro lado, el Coaching se emplea para generar cambios a nivel cognitivo, activar emociones y generar conductas. Se caracteriza por una tradicional conversación y se centra en crear actividades que permitan a los colaboradores lograr metas trazadas tanto en el ámbito personal como a nivel organizacional. Esencialmente el Coaching busca activar en el individuo conductas intrínsecas, asumiendo una perspectiva diferente de sí mismo.

La función principal del coaching es mejorar tanto internamente como externamente a la persona humana para que afronte diversos casos en la sociedad, tomando decisiones acertadas.

El Diario Gestión (2015), informa que el 87% de las empresas manifiestan que los problemas principales son la carencia de compromiso en el trabajo con sus colaboradores. La preocupación y el poco compromiso de los empleados es otro de los factores, ya que no cuentan con los conocimientos y mucho menos con las habilidades, porque se considera que esto retrasa el desarrollo empresarial. Es importante tomar en cuenta que muchas empresas no le dan prioridad a reducir aquellos factores que no permiten que el colaborador cumpla con sus funciones asignadas. Es se debe a que las empresas no le dan el valor agregado al colaborador porque sus intereses están centrados en la productividad y el incremento económico de la organización. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el desarrollo de una empresa esté ligado al crecimiento personal de sus colaboradores; bajo esta premisa se debería realizar estrategias que permitan reconocer aquellos factores que afectan el crecimiento personal del talento.

Como bien es cierto la falta de identificación de los colaboradores con la empresa es uno de los primordiales problemas que aquejan en la actualidad, por otro lado, las empresas en el Perú no dan esa confianza de crecimiento y confraternización de colaborador con jefe. Lo cual debería de cambiar para mejorar con el cambio.

Gil (2015), tiene una mirada centrada en la salud de las personas, ya que plantea que el colaborador debe cuidar su salud física y emocional, es decir buscar su bienestar. El trabajo orientado solo a resultados puede convertirse en un factor principal de estrés, frustración, miedo y hasta decepción. Por tal razón, es recomendable que el colaborador conozca estrategias que le permitan enfrentar situaciones de tensión y presión. El enfoque en base a resultados puede jugar en contra de la empresa afectando el desempeño y el clima laboral.

Lo ya antes planteado permite enfatizar que las empresas se han centrado en conseguir resultados, incrementar la productividad, incluso afectando la salud física y emocional de sus colaboradores, sin tomar en cuenta proyectos y mejoras continuas en el talento humano.

Cabrera (2014), considera que cuando una persona tiene que enfrentarse a situaciones diferentes en su vida le suele generar temores. Estos temores pueden estar asociados al miedo a fracasar y no poder comprender una situación nueva o sentirse desadaptados. Nuestro país se encuentra atravesando una situación extrema que lleva a las personas poder buscar alternativas para enfrentar la situación, en otras palabras, se aflora la resiliencia y la capacidad de poder reinventarse y ser proactivos. Es importante mantener un cambio constante y aprendizaje para poder crecer tanto en lo personal como en el área laboral para poder tener una calidad de vida.

Por ello con esta investigación se pretende destacar la mejora continua que se tiene como resultado a pesar las adversidades que genere el cambio con constante renovación.

1.2 Trabajos previos

Haro, R. (2015), realizó una investigación de tipo cuantitativo, explicativo y correlacional en una muestra de 396 en el año 2015 en Ecuador con el objetivo de colaborar de forma significativa con el personal policial en todos los niveles jerárquicos y organizacionales. Resultado: con la presente investigación se determinó la misión de la Policía Nacional del Ecuador – 2015, un nivel alto, con una significancia estadística del 75%.

Flores, S (2015), en Nicaragua entre los años 2010 – 2013 realizó una investigación para explicar como una Gestión Empresarial con sus respectivas estrategias hacen que una empresa se pueda posicionar en el Mercado Competitivo. Fue un estudio de tipo descriptivo, no experimental, en una muestra de 60 participantes. Resultado: con la presente investigación se concretó que, la correlación entre el Proceso Administrativo y la Gestión Empresarial, en el año 2010-2013, un nivel alto, con una significancia estadística de 0,005.

Según Monroy (2015) en su investigación cuantitativo de tipo no experimental, exploratorio y descriptiva que buscó determinar la semejanza de la práctica de Coaching y

desempeño laboral de los visitantes médicos de empresas farmacéuticas de Quetzaltenango – 2014, en una muestra de 40 trabajadores de 6 empresas de ambos sexos entre las edades de 20 a 65 años. En donde los resultados de la investigación demostraron que el coaching guarda semejanza con el desenvolvimiento laboral de los trabajadores aumentando las ventas, cantidad fidelización de nuevos clientes y el número de visitas pactadas, también permitiendo el logro de metas en la empresa, haciendo también que los trabajos de los empleados sean más provechosos en el área en donde se desarrollan.

Caído y Herrera (2014) realizaron una investigación el año 2014 llamada “El Coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en una empresa”, en la que buscaron identificar los efectos que generar al utilizar el coaching con talento humano al plantear correctamente la estrategia de la organización, como proyectos a largo plazo. Trabajando en conjunto para que esta se cumpla se emplearon teorías de la motivación por parte del autor llamado Herzberg. También se planteó la investigación cuantitativa con un diseño de estudio No experimental, método de investigación Exploratoria y Descriptiva. Mostrando como casuística que gracias al aumento de tareas y metas que se tienen en la organización, propone que sea de suma importancia una distribución de tareas personales, que unidas formen áreas principales de la organización, cada una de estas permitan el correcto orden de la organización. Esta investigación muestra que el coaching genera cambios organizacionales como generar liderazgo con los colaboradores, apoyando el correcto uso de las estrategias para solución de problemas, entre otros.

Siesquen y Bravo (2017). Realizó una investigación sobre como el Coaching es una herramienta para incrementar el desarrollo personal de los colaboradores del un restaurante en la ciudad de Chiclayo. Llegó a la conclusión que existe una alta correlación de un 0.738 entre las variables planteadas. De la misma manera, se aprecia una significancia de 0.000 es decir es inferior a lo indicado en la teoría, se aprueba la hipótesis alterna H_1 ; es decir, el coaching si guarda una relación significativamente y positivamente con el desarrollo de personal. Se confirma que el coaching influye en un alto grado como herramienta para promover el desarrollo personal.

Cruz (2019). En su tesis sobre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas. Llego a la conclusión que existe correlación a un nivel alto de 0.857 entre el liderazgo transformacional y el clima

organizacional. A su vez hay una significancia de 0.000 que es inferior al 0.05 como lo plantea la teoría, es decir se ratifica la hipótesis alterna, considerando que el aprendizaje guarda una relación significativamente y positivamente con el desarrollo de personal.

Bruno (2017). Realizó un estudio sobre la motivación laboral y el desempeño docente en un colegio Inicial el año 2016, en la que concluyó que si existe una alta correlación de 0.837 entre las variables planteadas. Se ratifica la hipótesis alterna, ya que la significancia es inferior a 0.05, es decir la motivación si guarda una relación significativamente y positivamente con el desempeño.

Cruz (2019). El año 2016 realizó una investigación en Huancayo sobre el empoderamiento organizacional y la satisfacción laboral en una empresa privada. Donde concluyó que existe una correlación moderada de 0.669 en dichas variables de estudio, se acepta la hipótesis nula y se reafirma que el empoderamiento si guarda una relación significativamente y positivamente con la satisfacción laboral.

Barrenechea (2017) para optar el título profesional realizó una investigación aplicada de diseño no experimental transversal, de tipo descriptivo correlacional donde buscó determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en una empresa privada de S.J.L. Para ello aplicó un cuestionario de gestión administrativa y calidad de servicio a una población de 35 colaboradores. Llegó a la conclusión que existe una significancia de 37,2% entre las variables de estudio.

Roque (2016) realizó una investigación descriptiva y no experimental, llamada “Estrategias de Gestión Administrativa en mejora de la atención al cliente en la MYPE comercial San Martín – Chiclayo 2016”. Con el objetivo de proponer estrategias de gestión administrativas para beneficiar a la calidad de servicio en las Mype en una muestra de 196 como resultado llegó a determinar que generará un posicionamiento en el rubro de diseño y decoración de interiores se si emplean herramientas de gestión administrativa para la mejora de la calidad de servicio.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Variable 1: El coaching

Según Sarmiento, C. (2017) nos dice que el coaching nos permite desarrollar estrategias para poder aprender auto conocimientos y generar un cambio que se ven reflejados en las relaciones interpersonales, los cambios intrínsecos y las redes de apoyo.

Para Gonzales, N. (2016), el coaching será que permite en la persona repotenciar algo ya existente o motivar la creación de algo nuevo. En otras palabras, incrementa las habilidades blandas, genera cambios personales, de hábitos y busca generar impulso para lograr metas que uno no tenía en cuenta hacerlo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que depende mucho de la persona aplicarlo o no en su vida.

Según Roque, J (2016), nos muestra que es aplicable y formativo en cada situación de nuestra vida y a nivel empresarial se convierte en un aporte laboral que cambia de gran manera los pensamientos y visiones, con actitudes y aptitudes de líder para que los trabajadores cooperen con las metas de la organización y el incremento de la competencia global. El coaching se pretende generar efectos en la vida personal en lo profesional. Por otra parte, nos muestra que el coaching no solo está enfocado en el detectar errores, sino también en que las personas corrijan esos errores, esforzándose para lograr las mejoras respectivas, manifestar la capacidad y aprovechar las opciones. Genera, por consiguiente, un cambio general de cambios y métodos generales.

Según Parraguez (2015) nos demuestra que, el coaching nos facilita a aflorar nuestros recursos para poder ser más productivos en la empresa. En otras palabras, trabaja centrado en las competencias que tiene el ser humano para luego repotenciarlos y ponerlos en práctica con la finalidad de generar un cambio de vida. Para que haya una transformación en una persona requiere que se apliquen pautas fuera de lo habitual tomando en cuenta el nivel corporal, emocional y mental propias de la conducta.

Etapas del Coaching

Lozano (2008) citado por Monzon (2016), nos habla acerca de las etapas del coaching: Ayuda al coach en plantear la casuística o falla, dando a conocer las diferentes soluciones, se cuestiona el coaching que tiene como propósito principal mostrar una actitud comprensiva sin descuidar los aportes que se generarían al desempeño de los colaboradores en la organización.

El coach mejora de manera innovadora a los diversos problemas que aquejan en la organización. Diversas organizaciones han comenzado a innovar con el coaching como estrategia global. En la actualidad, algunas empresas que no se opongan al cambio podrán competir a nivel global. Para que el coaching genere un cambio en las organizaciones, se tienen en cuenta que el trabajador se sienta motivado, ya que se debe entender que el coach también se puede equivocar.

Características del Coaching

Se enfocan en conductas que pueden ser modificadas a favor de la organización. El coach utiliza la metodología de lenguaje frontal el cual incentiva al mismo a ayudar comprometidamente a las personas a salir adelante ante una situación. El desenvolvimiento se mejora cuando es satisfactoriamente planteado, haciendo que ambas partes comprendan el mismo problema a debatir.

Interactiva: En esta parte consiste en proporcionar preguntas y respuestas con la finalidad que ambas partes se sientan involucradas.

Responsabilidad compartida: Hace referencia al colaborador y al coach como actores principales, ya que tienen un trabajo compartido para la mejora continua del desempeño. La conversación se convierte en una herramienta fundamental, para ello todos los participantes deben emplearlo para mejorar el desempeño.

Forma Específica: Se basa en dos características fundamentales: La meta de la conversación claramente definida y el flujo de la conversación forman parte de la primera fase donde se brinda más información, para después orientarla a indicaciones precisas con el objetivo que el participante logre lo propuesto. Respeto: son pautas que el líder comunica de forma constante dando a conocer que respeta a la persona que recibe el coaching.

Según Lozano (2008) citado por Monzon (2016) nos dice que, el coaching es un cambio a mejor, un desarrollo de preparación y práctica, que se da a conocer por las acciones que se toman ante una situación. Se concentra el vínculo profesional seguido por el coach, el encargado de asistir en tu vida personal, a nivel profesional, empresa u otro. A través de este proceso te generará cambios satisfactorios en la organización.

Es un desarrollo de actitudes y aptitudes de aprendizaje dinámico que genera cambios técnicos y psicológicos en el ser humano. Su objetivo es que genere cambios satisfactorios en las personas en los diversas casuísticas encontradas en la vida.

El coaching te permitirá afrontar las diversas casuísticas que ocurran en el personal y laboral.

Dimensiones del Coaching

a) Liderazgo

Según Whitmore (2010) define: El liderazgo no es el producto de lo intelectual o actitudes, sino es el cambio generado satisfactoriamente, reduciendo actitudes o aptitudes aprovechando el potencial que cada persona genera en la vida. (p.9)

b) Motivación

Según Reeve (2012) señaló que: La motivación son aquellos que mejoran el comportamiento personal, nos muestra el comportamiento, dirección, propósito, se dirige hacia un plan directo con una meta. A nivel empresarial, el mal clima en el trabajo trae consecuencias como rotación continua, abandono y ausentismo, etc. (p.49)

c) Empoderamiento

Según Díaz (2012) nos dice que: El empoderamiento consiste en la capacidad de encargar funciones o cargos a las personas, entregándoles la autoridad. (p.15)

Variable 2: Gestión Administrativa

Méndez (2014), define la gestión administrativa como los procesos en donde se demuestran el desarrollo de una empresa, la cual está relacionado con la motivación en la organización. (p.27)

Fayol (1916) citado por Gutiérrez (2013), define que, administra se plantea en etapas como los son planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, estos ámbitos contribuyen a las diversas etapas administrativas, haciendo que estas logren ser controladas por la empresa.

Rodríguez (2009), menciona que dentro del clima organizacional esta la gestión administrativa que consiste en el cambio de actitudes y aptitudes de las personas que laboran en una empresa, respecto a laboral en la empresa, por lo que damos a conocer la relación entre satisfacción y motivación”.

Arias (2012), indica que, a gestión administrativa es la unión de actividades orientadas dirigidas para encontrar los objetivos retrasados dentro de la organización. El manejo de la administración en las organizaciones son el resultado de las buenas decisiones tomadas, por resultado, el crecimiento o aumento respectivo de una gestión administrativa consiste en la manera de cómo se resuelve o se logra manejar las relaciones administrativas a lo largo de la historia de la empresa.

Venegas (2012), define que, la gestión administrativa es el conjunto de actividades con enfoque a coordinar los recursos y conseguir los objetivos trazados por la organización. Por otro lado, las acciones se concentran en las fases de los procesos administrativos: planeación, organización, dirección, coordinación y el control. (p.46)

Huari Valencia (2009), en una investigación realizada en un colegio particular del distrito y provincia del Callao a los directores de las instituciones encontró características de liderazgo facilitador, transformacional, transaccional y controlador en referencia a la gestión de su centro educativo. Refieren que existe relación significativa entre las variables.

Etapas

Existe una serie de etapas:

- **Planificación:** Consiste en plantear objetivos realistas, definir estrategias a utilizar, proponer políticas que servirán como guía para que los colaboradores se rijan, sin perder la misión de la empresa.
- **Organización:** Se encarga de diseñar estructuras para cada puesto dentro de la empresa donde se definan funciones y responsabilidades.
- **Gestión:** Busca que se cumplan los objetivos planteados y se apliquen las estrategias propuestas, por esa es fundamental que la empresa este bien gestionada y brindar la información clara y precisa sobre los objetivos que se quiere conseguir a los colaboradores.
- **Control:** Está orientado al monitoreo y a la supervisión con el objetivo que todo salga como se ha previsto. Esta etapa involucra a todos los niveles de la empresa. Se busca que se detecte algún factor de riesgo que puede alterar las metas propuestas y poder solucionar a tiempo.
- **Proceso de la gestión administrativa:** sin planificación no se puede hablar de desarrollo de una organización, por eso es fundamental una planificación, organización que permitan orientar las actividades, tareas, operaciones y funciones. (p.94)

Importancia de gestión administrativa:

Terry (2011), menciona que el manejo de una economía adecuada, eficiente y estable es considerado como gestión administrativa moderna. El manejo de una empresa depende de su efectividad, de su determinación y el cumplimiento de objetivos económicos, políticos y sociales.

En las últimas décadas la administración pública ha cumplido un papel importante en el avance de la economía y el desarrollo social de un país y constantemente va asumiendo actividades nuevas y siempre depende de una adecuada administración eficaz para cumplir con sus planes y objetivos.

Dimensiones de la Gestión Administrativa

- Calidad del servicio

Según Carrasco, S. (2013). Sostiene que el cliente valora los factores que contribuyen a generar su apreciación acerca del beneficio de los servicios que proyectan, son los siguientes: Confiabilidad, Amplitud de respuesta que el cliente logre percibir, y que a la vez proyecte satisfacción. Para lograr la calidad en el servicio se tienen que igualar las expectativas del cliente con sus percepciones, cada una de las variables presenta una definición operacional. (p.46)

- Nivel Organizacional

Según Pérez (2016) Define que la empresa se entiende como el principio de cultura que se obtiene causa-efecto, sobre la realidad en el comportamiento diario de las personas, la estructura de los trabajos nos facilita ubicarlos en sus áreas correspondientes. (p.31)

- Comportamiento

Según Barquero (2011) Define a los empleados de la organización que reside cada vez más en el manejo de habilidades de sus colaboradores en la organización lo empleadores buscan la buena relación que mantienen con el cliente logrando la aceptación. (p.10)

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Cómo se relaciona el coaching en la gestión administrativa en la Oficina Nacional de procesos electorales lima-2019?

Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona el desarrollo de habilidades en la gestión Administrativa en la Oficina Nacional de procesos electorales lima-2019?

¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo en el desempeño laboral en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019?

¿Cómo se relaciona las capacitaciones constantes en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019?

1.5 Justificación del estudio

La investigación se justifica bajo los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2010):

El estudio es conveniente para el que investiga, por lo que permite lograr un nuevo conocimiento, también es conveniente para el rubro en la que se desarrolla dicha indagación por la contribución de investigación científica al campo de estudio del emprendimiento, que es una teoría en formación, aún con mucho por explorar relevancia social.

La presente investigación nos servirá para relacionar de manera informativa las 2 variables: El coaching y su relación con la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019, ya que el presente trabajo presenta diversos conceptos y distintos puntos de vista que permitirán ver la problemática principal que se enfoca en coaching que debe de ser inculcado en los colaboradores de la ONPE, para que de esta manera se pueda mejorar la gestión administrativa en los diversos Procesos Electorales que relacionan a las votaciones a nivel Nacional.

En esta investigación será de explicativa causal, por ello se busca describir las variables de manera detallada y minuciosa de cada una de ellas. Además, se presenta el diseño no experimental, en el cual no manipularemos las variables y será transversal porque nos fijaremos en un momento preciso del tiempo y por única vez.

La presente investigación se utilizará como una herramienta de consulta y apoyo a la Oficina Nacional de Procesos Electorales. También puede ser utilizada por otras empresas o público en general que busquen comprobar si existe una relación entre las dos variables sujetas a estudio. Con esta investigación se revelará la eficiencia del Coaching y la Gestión Administrativa, que nos permita mejorar los procesos para resolver las necesidades que los ciudadanos soliciten de forma eficiente, lo cual nos permitirá comprender cómo se desarrollan los procesos internos de esta entidad del Estado. (p.41)

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre el coaching y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

Hipótesis Específicos

Existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

Existe relación entre la motivación y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

Existe relación entre el empoderamiento y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

1.7 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación del coaching con la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

Objetivos Específicos

Determinar si existe relación entre el liderazgo con la gestión administrativa en la Oficina Nacional de procesos electorales lima-2019 (ONPE)

Determinar si existe relación entre la motivación con la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

Determinar si existe relación entre el empoderamiento con la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

II. METODOLOGÍA

2.1 Método, Tipo, Nivel y Diseño de investigación

Para esta investigación se hizo uso de un enfoque cuantitativo

Según Sampieri (2014) nos dice que es cuantitativo, secuencial y probatorio, el orden es minucioso, a pesar que en algunas fases de puede redefinir. Tiene una estructura que va

desde una idea, planteamiento de objetivos, se plantean preguntas, se acude a bibliografías, etc. (p.4).

El método que se usa para esta investigación es Hipotético Deductivo, para Hernández, Baptista (2015): está centrado en hipótesis que durante la investigación se busca refutar para poder llegar a conclusiones para poder comprobar con hechos. (p. 57)

Es una investigación de tipo Aplicada:

Para Seminario (2010). Esta investigación consiste en resolver situaciones reales que requieren de una investigación para ver cómo se puede poner en práctica leyes y teorías. Es similar a la investigación básica tienen la misma meta, pero no la metodología.

La investigación tiene el nivel descriptivo – correlacional,

Sampieri (1998) menciona que este nivel de estudio detalla situaciones y eventos en otras palabras busca ver el comportamiento de un fenómeno y busca plantear características básicas en comunidades, personas, eventos, etc. (p.60)

El diseño tomado en esta investigación es la No experimental.

Sampieri (2003) define el diseño no experimental como aquella investigación donde no se manipula las variables independientes para su efecto de forma directa. (p.63)

Según su Prolongación de tiempo: esta investigación de tipo transversal.

Para Hernández (2014) el diseño transversal consiste en la recolección de información en un solo tiempo y en un único momento. Busca describir las variables de estudio. (p.154)

2.2 Operacionalización de las variables

Esta investigación tiene dos variables: Variable 1 Coaching, Variable 2 Gestión Administrativa.

Operacionalización de variables:

- Variable 1: EL Coaching

Definición Conceptual:

Según Arriaga (2012), define al coaching como el método de acción-aprendizaje, siendo esta que la meta es mejorar de manera satisfactoria y lograr tener conocimientos. A si pues la es

capacidad de tomar decisiones y la capacidad de logro interno para con la misma, adicionando los vínculos entre trabajadores. (P.15)

Dimensiones del Coaching

Liderazgo

Whitmore (2010) Define: como aquel liderazgo auténtico desligado de la parte intelectual, sino al contrario es la capacidad que enfrenta las adversidades, llegando a explotar todas las potencialidades de un colaborador. (p.9)

Motivación

Según Reeve (2012) considera que son los impulsos que mueven al ser humano hacer algo y esto puede ser factores internos o externos y que llevan a realizar una conducta para lograr un objetivo. (p.49)

Empoderamiento

Díaz (2012) refiere que es aquella capacidad para designar y administrar funciones en los colaboradores, llegando a obviar una estructura piramidal. (p.15)

Indicadores

Proceso

Según Díaz (2014) nos dice que: El ser humano se puede desarrollarse como profesional en la organización, sea en el área en el que realice sus actividades, con esto no es la herramienta del coach ya que busca el compromiso del colaborador independientemente (Pag.23)

Toma de decisiones

Para Martínez (2014) poder tomar una decisión en la organización es importante para los procesos, que tiene como objetivo brindar productos y servicios para los clientes. (Pag.87)

Trabajo en equipo

Aguilar (2012), define como el conjunto de personas que unen capacidades, conocimientos y habilidades generados por la experiencia cotidiana para determinados objetivos y realización de actividades (p. 13).

Desempeño

Para Harvard Business Essentials (2009). Es la respuesta del colaborador ante una actividad medido según la eficacia y la eficiencia a través de un instrumento (p. 52).

Nivel de confianza

Según Rodríguez (2012), señaló que el nivel de confianza que se la brinda al personal es importante ya que genera un cambio en la responsabilidad del mismo, retroalimentando al personal, produciendo trabajo en equipo (p. 31).

Librar el potencial humano

Según Rodríguez (2014), señalo que librar el Potencial Humano consiste en la liberación de los conocimientos, la experiencia y la capacidad de motivarse que tienen las personas para cumplir las metas trazadas (p.60)

➤ Variable 2: Gestión Administrativa

Definición Conceptual:

Méndez (2014), menciona que la motivación de los empleados se relaciona con las emociones generada por los colaboradores en un ambiente de trabajo y esta es la gestión administrativa (p.12)

Dimensiones

Calidad del servicio

Según Carrasco, S. (2013), Sostiene que los factores que influyen que el cliente valore, y que contribuyen a generar la captación de la calidad de servicio, son los siguientes: Confiabilidad, empatía, capacidad de respuesta, seguridad y elementos tangibles, que el cliente pueda ver, sentir, y que genere en él una satisfacción.

Nivel Organizacional

Según Pérez (2016), El enfoque en la empresa se entiende como el principio de cultura que se obtiene causa-efecto, sobre la realidad en el comportamiento diario de las personas, la estructura de puestos laborales que permite, conocer la cultura organizacional que facilita el trabajo entre todas las áreas correspondientes. (P.31)

Comportamiento

Según Barquero (2011), Define los empleados en la organización de hoy en día reside cada vez más en las habilidades y la motivación de sus colaboradores en las organizaciones lo empleadores buscan evaluar mediante su desempeño el comportamiento del cliente y la relación entre ambos. (Pag.10)

Indicadores

Planificación

Según Meire (2010) define:

La empresa realiza análisis en cuanto a su competencia y exigencias del mercado cambiante con el objetivo de cumplir la expectativa de los consumidores mediante las estrategias y técnicas que se adquiere del estudio del mercado para lograr la aceptación del público en general (p.29)

Organización

Según Castillo (2016) dice que: la cultura organizacional representa los valores, creencias, filosofías entre otros que debe ser identificados por los miembros de la empresa para lograr diferenciarse e identificarse con la organización (p.4)

Comunicación

Según Del valle (2016) Define: el evaluar si nuestros colaboradores tienen en conocimiento los principios y valores para poder llevar a cabo los cumplimientos de objetivos de la empresa lo cual es de suma importancia para resaltar la misión que tiene la organización (p.293)

Control

Según Gómez y Alemán (2013) menciona: La capacitación como elemento cultural de la organización, ayuda a generar conciencia en la organización en los diversos puntos que aquejan a la misma como también cambios en los procesos administrativos entre otros. (p.6)

2.2.2 Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
EL COACHING	LIDERAZGO	1	Según Hernández y Baptista (2014) Ordinal: Esta Escala tiene un orden de mayor menor, indicando en ella una jerarquía (p.215) Razón: Esta escala tiene intervalos iguales entre las categorías, el cero es real y absoluto (no es arbitrario). (p.16)
		2	
		3	
	MOTIVACIÓN	4	
		5	
		6	
		7	
	EMPODERAMIENTO	8	
		9	
		10	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CALIDAD DE SERVICIO	11	Según Hernández y Baptista (2010) Ordinal: Esta Escala tiene un orden de mayor menor, indicando en ella una jerarquía (p.215) Razón: Esta escala tiene intervalos iguales entre las categorías, el cero es real y absoluto (no es arbitrario). (p.216)
		12	
		13	
	NIVEL ORGANIZACIONAL	14	
		15	
		16	
		17	
	COMPORTAMIENTO	18	
		19	
		20	

Fuente: Elaboración Propia

2.3 Población muestra

Población

Borda (2013) considera que la población detalla el total de personas, animales o cosas las cuales se busca investigar o se quiere plantear soluciones en base al problema general. (p.169).

La población de esta investigación esta compuesta por 80 colaboradores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales.

Unidad de Muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) consideran a aquella proporción que se escoge de la población para investigar que puede ser diferente a la unidad de análisis. (p.172).

Para se consideró como unidad de muestreo los colaboradores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales- 2019.

Muestra

Hernández (2014) considera que es una parte de la población de donde se desea extraer información para la investigación y debe ser representativo de la población (p.173).

Para estimar la muestra se utilizó la formula correspondiente:

N: Tamaño de la población o universo	80
K: Nivel de confianza	1.96
E: Error muestral deseado	5%
p: Proporción de individuos que poseen la característica de estudio	0.5
q: Proporción de los individuos que no poseen esa característica	0.5

$$n = \frac{K^2 p q N}{E^2 (N-1) + K^2 p q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 80}{0.05^2(80 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 66$$

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Según Carpio (2010), nos dice que la técnica es el proceso de obtención de información que permita la medición de las variables de análisis con el fin de obtener los datos necesarios para el estudio del problema que acontecen.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos es el CUESTIONARIO, puesto a que permite medir y analizar cuál es la relación entre las variables.

Para Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Está conformado por una cantidad de preguntas en las cuales se referirá a las variables utilizadas, así mismo debe ser acorde con el problema e hipótesis planteado (p.217).

Validez

Según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Es el grado de utilidad que tiene el instrumento para poder medir las variables que se implementó (p.201).

El instrumento que se utilizó para la investigación fue supeditado a juicio de expertos, de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, las cuales son:

Docente UCV	Grado	Especialidad
Israel Barrutia Barreto	Dr.	Administración
Augusto Lessner León Espinoza	Dr.	Administración
Rafael López Landauro	Mg.	Administración

Confiabilidad

Para la confiabilidad se hizo uso del método de Alfa de Cronbach y para el procesamiento de la información el SPSS en su versión 23. El instrumento está compuesto por 20 ítems y se aplicó a 66 participantes voluntarios de la Oficina Nacional de Procesos Electorales.

Según Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2010) Es un instrumento que mide la capacidad de la aplicación dada a un sujeto u cosa que hacen resultados idénticos, con el propósito de saber el coeficiente que decidirá si existe relación entre las variables, este resultado impacta totalmente a la organización estudiada (p.200)

Coeficiente	Relación
0.00 a +/-0.20	Muy Baja
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Elaboración Propia

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach a los datos ingresados al estadístico SPSS 23, información extraída de muestra de 66 colaboradores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 Cercado de Lima, el instrumento consta de 20 reactivos.

Fiabilidad del Instrumento

Tabla N° 1: Fiabilidad General

Variable: El coaching

Estadísticas de Fiabilidad de las variables

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	66	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	66	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	10

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

Elaboración Propia

La tabla 1 en cuanto a la confiabilidad de la variable 1 se observa que el instrumento y los ítems tienen una confiabilidad muy alta, ya que tienen un coeficiente de 0.860.

Tabla N° 2: Estadísticas de Fiabilidad de las variables

Variable 2: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	66	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	66	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	10

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

La tabla 2 se aprecia que la confiabilidad en la variable 2 nos dice que nuestro instrumento y los ítems es confiable debido que el resultado dio un coeficiente de 0.862 por consiguiente se considera muy alto.

Variable 1 y 2: El coaching y la Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad de las variables

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	66	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	66	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

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

En la tabla 3 en referencia a la confiabilidad de las variables 1 y 2 se observa una confiabilidad muy alta con un coeficiente de 0.928.

2.4.7. Métodos de análisis de datos

Esta investigación para el procesamiento de datos utilizó el siguiente procedimiento: para analizar los datos hizo uso del estadístico SPSS en su versión 23, seguido se procedió a través del Alfa de Cronbach hacer la confiabilidad de las variables y el juicio de expertos para obtener la confiabilidad de constructo.

2.5 Aspectos éticos

Para el cumplimiento de los aspectos éticos de esta investigación se tomó en cuenta lo siguiente:

Empleo de información: los datos o información obtenida a través del instrumento quedan reservados exclusivamente para este estudio, con el objetivo de respetar y cuidar la privacidad de los participantes.

Valor Social: Para poder realizar este estudio se tomó en cuenta el consentimiento voluntario a los colaboradores como requisito para que puedan ser parte de esta investigación.

Validez Científica: Se cumple el criterio de validez científica porque las teorías y las ideas de los autores son citados según manda la norma APA en su sexta versión y se compromete a no alterar la idea central de las ideas de los autores de referencia.

III. RESULTADOS

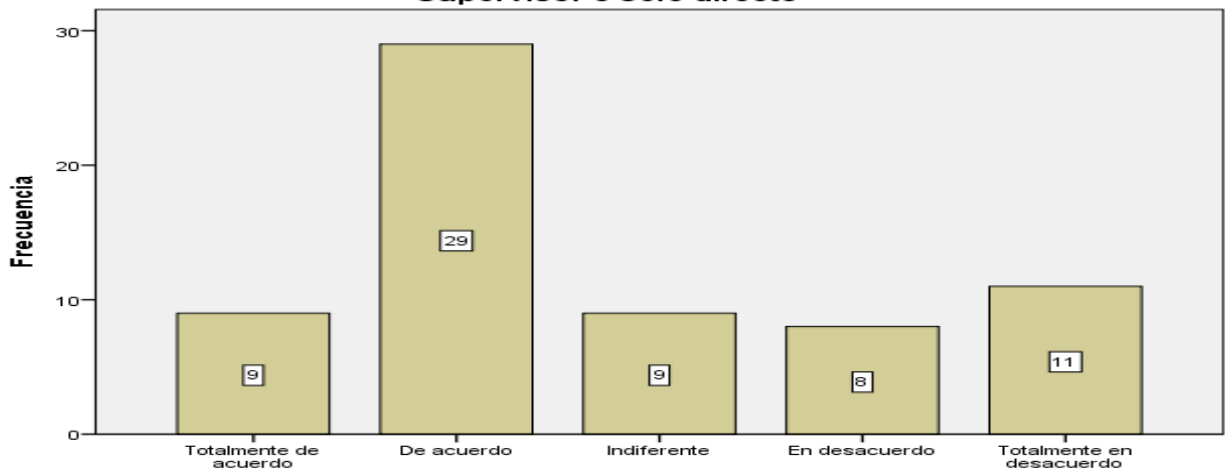
3.1 Análisis descriptivo

Cuadro resumen de Análisis descriptivo - frecuencias

Considera usted que es importante que exista una buena comunicación con el Supervisor o Jefe directo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	9	13,6	13,6	13,6
De acuerdo	29	43,9	43,9	57,6
Indiferente	9	13,6	13,6	71,2
En desacuerdo	8	12,1	12,1	83,3
Totalmente en desacuerdo	11	16,7	16,7	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Considera usted que es importante que exista una buena comunicación con el Supervisor o Jefe directo



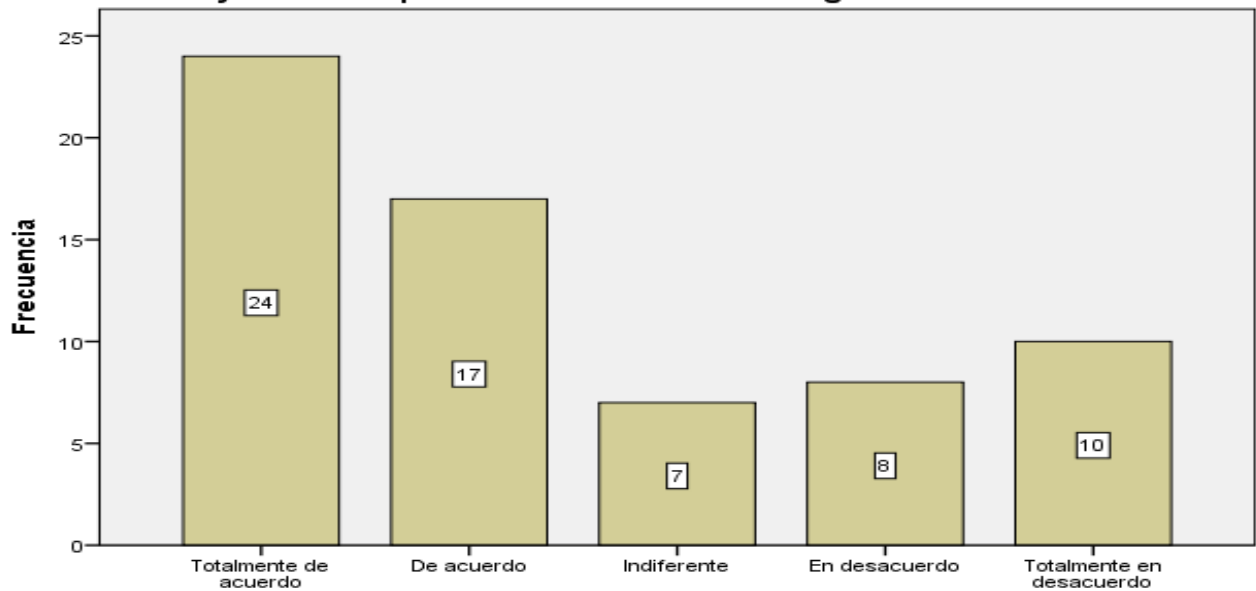
Considera usted que es importante que exista una buena comunicación con el Supervisor o Jefe directo

Cuadro resumen de Análisis descriptivo - frecuencias

Está de acuerdo con las medidas de seguridad que se tienen que tener con la entrada y salida del personal a las áreas restringidas de Microformas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	24	36,4	36,4	36,4
De acuerdo	17	25,8	25,8	62,1
Indiferente	7	10,6	10,6	72,7
En desacuerdo	8	12,1	12,1	84,8
Totalmente en desacuerdo	10	15,2	15,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Está de acuerdo con las medidas de seguridad que se tienen que tener con la entrada y salida del personal a las áreas restringidas de Microformas



Está de acuerdo con las medidas de seguridad que se tienen que tener con la entrada y salida del personal a las áreas restringidas de Microformas

3.3 Análisis de la prueba de normalidad

Descripción de Hipótesis

H0: La puntuación de los datos tienen distribución normal

H1: las puntuaciones de los datos difieren de la distribución normal.

Establecimiento del nivel de significancia.

Para el nivel de significancia se determinará en base al 5%

El valor de la prueba:

Resumen de procesamiento de casos

	Resumen de procesamiento de casos					
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
El coaching	66	100,0%	0	0,0%	66	100,0%
La gestión administrativa	66	100,0%	0	0,0%	66	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
El coaching	,320	66	,000	,753	66	,000
La gestión administrativa	,204	66	,000	,848	66	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 6 se observa que debido a que la muestra es menor a 50 se hará uso de Kolmogorov-Smirnov, y los valores arrojados son de 0.320 y 0.204 tanto para las variables primera y segunda.

Decisión

Se decide rechazar la H₀ y aceptar la H₁, ya que se encuentra una significancia de 0.05 demostrando que las puntuaciones están fuera de la distribución normal y por ello se usará la prueba de Rho de Spearman.

3.3 Prueba de Correlación

Hipótesis General

Tomando en cuenta las variables de estudio se plantean hipótesis:

H₀: No existe relación entre el coaching y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

H₁: Existe relación entre el coaching y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE).

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 . Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Correlaciones de variables de Hipótesis Generales

			El coaching	La gestión administrativa
Rho de Spearman	El coaching	Coefficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	La gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Interpretación: se evidencia en la tabla 8 un rho de Spearman de 0.907 y 0.000 de significancia, es decir existe una correlación muy alta entre las variables, es por ello se rechaza la H_0 y se acoge la H_1 .

Hipótesis específica 1

H₀: No Existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE).

H₁: Existe relación entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Correlación de Hipótesis Específica 1

			La gestión administrativa	Liderazgo
Rho de Spearman	La gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Interpretación: se evidencia en la tabla 9, en rho de Spearman un 0.907 y 0.000 de nivel de significancia, es decir hay una correlación muy alta entre las variables. Por ende, se rechaza la H_0 y se acoge la H_1 .

Hipótesis específica 2

H0: No Existe relación entre la motivación y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

H1: Existe relación entre la motivación y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

Se considera que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 . / Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Correlación de Hipótesis Especifica 2

			La gestión administrativa	Motivación
Rho de Spearman	La gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Motivación	Coefficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Interpretación: según la tabla 10 se observa en el rho de Spearman de 0.874 y 0.000 de significancia, es decir hay una correlación muy alta entre las variables. Por ende, se rechaza la H_0 y se acoge la H_1 .

Hipótesis específicas 3

H0: No Existe relación entre el empoderamiento y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

H1: Existe relación entre el empoderamiento y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE)

Se considera que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 . / Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Correlación de Hipótesis Especifica 3

			La gestión administrativa	Empoderamiento
Rho de Spearman	La gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Empoderamiento	Coefficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Interpretación: según la tabla 11 se observa en rho de Spearman y 0.000 de significancia, es decir hay una correlación muy alta entre las variables de estudio. Por ende, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

IV. Discusión

4.1. Discusión – Hipótesis general

Esta investigación tiene la finalidad de determinar la relación existente entre el coaching y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE). A su vez a través de la muestra se concluye que hay una alta correlación de 0.907 entre las variables. Y gracias al nivel de significancia de 0.000 nos permite ratificar la H_1 , el liderazgo se relaciona significativamente y positivamente con la gestión administrativa.

De acuerdo a la investigación realizado por Siesquen y Bravo (2017). En su tesis titulada “El coaching como herramienta para incrementar el desarrollo personal de los trabajadores del restaurante Cannata EIRL Chiclayo 2017”, mediante el estudio muéstrales de personas, se llegó a la conclusión que se si existe correlación alta o fuerte de un 0.738 entre las variables del estudio. De la misma manera, muestra una significancia hallada de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), corroborar la hipótesis alterna H_1 ; es decir, el coaching si guarda una relación

significativamente y positivamente con el desarrollo de personal. Se confirma que el coaching influye en un alto grado como herramienta para incrementar el desarrollo personal de los trabajadores del restaurante Cannata EIRL Chiclayo 2017.

Analizando los resultados obtenidos en la investigación podemos ver que existe un mayor grado de correlación o comparación de la investigación realizada por Siesquen y Bravo, por tanto, se demuestra que el coaching si guarda relación con la gestión administrativa.

Así mismo según Sarmiento, C. (2017). Lo define al coaching como un arte de facilitar los procesos de aprendizaje a las personas donde se da el autoconocimiento, el aprendizaje y el cambio. Esto se refleja en las relaciones genuinas, la estructura de apoyo, procesos y los cambios en profundidad. (p.19)

Se puede determinar que la investigación realizada tiene concordancia por lo mencionado por Sarmiento, el coaching es una herramienta fundamental en la elaboración de procesos y manejo de personal en la organización. Entonces, teniendo en cuenta los aportes de autores indicados en los párrafos precedentes se finaliza que tienen relación.

4.2 Discusión-Hipótesis específica: Liderazgo

En la primera dimensión se estableció como finalidad principal determinar la correlación existente entre el liderazgo y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE). Del mismo modo se concluye que hay una alta correlación de 0.907 entre las variables y una significancia de 0.000 que permite rechazar la H_1 es decir, el liderazgo se relaciona significativamente y positivamente con la gestión administrativa.

Según Cruz (2019). En su tesis sobre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en instituciones educativas, en la que concluyó que existe una alta correlación de 0.857 y 0.000 y una significancia entre las variables de estudio, en la cual se acoge la H_1 ; es decir, el aprendizaje si guarda una relación significativamente y positivamente con el desarrollo de personal.

Analizando los resultados obtenidos en la investigación podemos ver que existe un mayor grado de correlación o comparación de la investigación realizada por Cruz, por tanto, se demuestra que la gestión administrativa si guarda relación con el liderazgo.

Así mismo según Whitmore (2010). Lo define el liderazgo no es el producto de lo intelectual o actitudes, sino es el cambio generado satisfactoriamente, reduciendo actitudes o aptitudes aprovechando el potencial que cada persona genera en la vida. (p.9)

Se puede determinar que la investigación realizada tiene concordancia por lo mencionado por Whitmore, el liderazgo es el cambio generado satisfactoriamente aprovechando el potencial que cada persona genera en la vida. Entonces, teniendo en cuenta los aportes de autores indicados en los párrafos precedentes se finaliza que tienen relación.

4.3 Discusión-Hipótesis específica: Motivación

Se estableció como finalidad principal determinar la relación que existe entre el motivación y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE), de igual modo, a través de la evaluación de personas encuestadas, se finiquitó que si se puede ratificar la presencia de una correlación alta y fuerte de 0.874, entre las variables investigadas, Así mismo gracias a la significancia de 0.000 (menor a la fijada de 0.05), se permite ratificar la segunda hipótesis específica alterna H1; es decir, la motivación se relaciona significativa y positivamente con la gestión administrativa.

Según Bruno (2017). En su tesis titulada “Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N.º 07 – 2016”, a través de la evaluación de personas sondeadas, concluyó que sí se puede ratificar la presencia de una correlación alta o fuerte de un 0.837 entre las variables del estudio. Del mismo modo, gracias a la significancia hallada de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), se permite ratificar la hipótesis alterna H1; es decir, la motivación si guarda una relación significativamente y positivamente con el desempeño.

Analizando los resultados obtenidos en la investigación podemos ver que existe un mayor grado de correlación o comparación de la investigación realizada por, por tanto, se demuestra que la gestión administrativa si guarda relación con la motivación.

Según Reeve (2012) señaló que: La motivación son aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento, la energía nos muestra que el comportamiento, fortaleza, dirección, propósito y fin, pues se dirige hacia algo específico fijando un objetivo o propósito.

A nivel empresarial y organizacional, motivación tiene una fuerte implicancia en la rotación, abandono, ausentismo etc. (p.49)

Se puede determinar que la investigación realizada tiene concordancia por lo mencionado por Reeve, la motivación es el comportamiento que adquieren las personas a realizar determinadas acciones y persistir hasta cumplirlas. Entonces, teniendo en cuenta los aportes de autores indicados en los párrafos precedentes se finaliza que tienen relación.

4.4 Discusión-Hipótesis específica: Empoderamiento

También se estableció como finalidad principal determinar la relación existente entre el empoderamiento y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019 (ONPE). Así mismo, a través de la evaluación de personas sondeadas, concluyó que sí se puede ratificar la presencia de una correlación alta o fuerte de un 0.874 entre las variables del estudio. Del mismo modo, gracias a la significancia hallada de 0.000 (inferior a la fijada de 0.05), se permite ratificar la hipótesis alterna H1; es decir, el empoderamiento se relaciona significativamente y positivamente con la gestión administrativa.

Cruz (2019). En su tesis titulada “El empowerment organizacional y la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Portaimport S.A.C., Huancayo-2016”, a través de la evaluación de personas sondeadas, concluyó que sí se puede ratificar la presencia de una correlación moderada de un 0.669 entre las variables del estudio, se permite ratificar la hipótesis alterna H1; es decir, el empoderamiento sí guarda una relación significativamente y positivamente con la satisfacción laboral.

Analizando los resultados obtenidos en la investigación podemos ver que existe un mayor grado de correlación o comparación de la investigación realizada por, por tanto, se demuestra que la gestión administrativa sí guarda relación con el empoderamiento.

Según Díaz (2012) nos dice que: El empoderamiento consiste en la capacidad de encargar funciones o cargos a las personas, entregándoles la autoridad. (p.15)

Se puede determinar que la investigación realizada tiene concordancia por lo mencionado por Díaz, el empoderamiento es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados dándoles la oportunidad de demostrar sus habilidades en distintos escenarios.

V. CONCLUSIÓN

- En la presente investigación, se determinó que el grado de correlación entre el coaching y la gestión administrativa es muy alta o muy fuerte según el valor de 0,907, de igual modo la significancia hallada fue de 0,000 que es menor a la significancia de trabajo fijada. Obteniendo dicha información se acepta la hipótesis general alterna H1, por lo tanto, el coaching si tiene relación positiva directa con la gestión administrativa, lo que quiere decir que el coaching es una herramienta fundamental en la elaboración de procesos y manejo de personal en la organización.
- Con respecto a la dimensión 1, se llegó a la conclusión que el grado de correlación entre la el liderazgo y la gestión administrativa es muy alta o muy fuerte según el valor de 0,907, también la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada. Lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H1, y por lo consiguiente el liderazgo y la gestión administrativa si tiene relación positiva directa, lo que quiere decir que el liderazgo es el cambio generado satisfactoriamente aprovechando el potencial que cada persona genera en la vida.
- De igual modo, con respecto a la dimensión 2 se concluye que el grado de correlación entre la motivación y la gestión administrativa es muy alta o muy fuerte según el valor de 0,874. Asimismo, la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna H1 lo cual nos muestra que la relación entre la motivación y la gestión administrativa, eso quiere decir que la motivación es el comportamiento que adquieren las personas a realizar determinadas acciones y persistir hasta cumplirlas. Entonces, teniendo en cuenta los aportes de autores indicados en los párrafos precedentes se finaliza que tienen relación.
- Por último, con respecto a la dimensión 3, se concluye que el grado de correlación entre el empoderamiento y la gestión administrativa es de nivel positiva según el valor de 0,874. Asimismo, la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada. Lo que implica que se acepta la hipótesis alterna H1, y por consiguiente el empoderamiento si tiene relación positiva directa con la gestión administrativa. Ante ello se expresa que el

empoderamiento es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados dándoles la oportunidad de demostrar sus habilidades en distintos escenarios.

VI. RECOMENDACIONES

- Realizar capacitaciones mensuales sobre el manejo del coaching para generar el cambio interno en la entidad del estado, para que de esta manera se gestione un correcto proceso electoral.
- Para potenciar el liderazgo en nuestros colaboradores se propone brindar cursos semestrales en donde desarrollaran las habilidades competentes de cada integrante de la organización.
- Se propone realizar reuniones diarias al termino de las labores entre los colaboradores y el jefe de turno, en donde se recolectará información libremente de las casuísticas que ocurren en el día a día, evaluando los aportes para poder ejecutarlos.
- Identificar los talentos de los colaboradores, con objetivo aprovechando al máximo las habilidades y experiencias del equipo proyectándolo para generar el cambio a mejor. Creando métodos de ayuda y confianza para todos los colaboradores.

REFERENCIAS

- Reque (2018) Liderazgo y gestión del rendimiento en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa, 2018
- Fernández (2015) Tesis: El Coaching y para qué sirve - 2016
- Díaz (2016) El coaching Empresarial y su influencia en el desarrollo laboral de los trabajadores de la empresa topitop s.a., distrito de cercado de lima, año 2016
- Subauste (2013). Clima laboral en el área de calidad de servicio de Empa Cañete 2013 – San Vicente de cañete

- López (2012) Un manual interactivo para la adquisición de competencias comerciales y administrativas”
- Díaz (2010) Modelo de cuestionario de medición del clima laboral
- Martínez (2013) Tesis llamada: Medición Clima laboral
- Bernal (2010). Metodología de la investigación: administración economía humanidades y ciencias sociales. (3era ed.). Bogotá – Colombia. The Pearson editor.
- Carrasco (2010). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato (2010). Administración de Recursos Humanos. Colombia. Mc Graw Hill.
- Robalino, A., (2013). La motivación y su incidencia en el Desempeño laboral de los colaboradores del área operativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua. 2013.
- Monroy, A. (2015). Coaching y Desempeño Laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014. Guatemala:
- Montero, M. (2017). El Coaching y la Motivación Laboral en el Área Comercial de la Empresa Globokas S.A, Surco, Año 2017. Lima: Universidad César Vallejo. Ubi: Biblioteca Ucv.
- Castañeda, C. (2017). El proceso de desarrollo de personas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hotel Sol de Belén de Cajamarca en el año 2016. Lima
- Manrique, R. y Salazar, N. Perú (2014). Gestión Educativa y el coaching en las instituciones educativas de gestión privada, Ugel N°03. Pueblo Libre 2014. Acceso la biblioteca UCV T-MAE371.207 M28G
- León (2016) Motivación y Desempeño Laboral de la Universidad Rafael ...Landívar.
- Haro (2015) El coaching como estrategia gerencial para mejorar la gestión. administrativa financiera del departamento de ventas en la empresa ALIMENTOS POLAR C.A. sucursal Barquisimeto estado Lara.
- Ramírez (2015) Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas Renzo costa en la ciudad de Trujillo en el año 2015

- Moreno, E. (2013). Justificación e importancia de investigación. Obtenido de metodología de la investigación científica
- Moreno, K. & Ramírez, M. (2015). Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas Renzo costa en la ciudad de Trujillo en el año 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Fernández, J. y Anticona, E. (2015). El coaching y las estrategias motivacionales en el desempeño laboral del recurso humano del área de recepción en los hoteles de 4 y 5 estrellas del destino turístico Trujillo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte. Trujillo.
- Correa, A. y Torres, C. (2016). Programa de coaching empresarial para mejorar la comunicación interna de los colaboradores de la empresa Cineplanet Real Plaza en la ciudad de Trujillo-Año 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Veloz, H. (2017). Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.
- Villegas, J. M. (2015). Influencia del coaching en la gestión de talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito fianza y garantía Ltda. Miraflores 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Moreira, C. (2010). Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid. España.
- Gonzales, S. (2014). Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz. San Martin Emprendedor. Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martin de Porres, 5(1), 14-37
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6° Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Martínez (2012). Importancia del área de gestión humana para la empresa.
- Mino (2014). Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 Del Departamento De Lambayeque.
- Orozco (2013). Motivación Laboral en la Empresa de Servicios.

- Anaya & Huerta (2012). Recuperado de: Influencia en la motivación en el desempeño laboral.
- Bocanegra, A. (2016). La gestión administrativa de la agencia de desarrollo local y la satisfacción del agricultor en la provincia de Mariscal Cáceres. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018
- Salas, A. (2016). La gestión administrativa y su relación con los servicios educativos que brinda la UGEL, Picota. Perú. Recuperado el 14 de setiembre de 2018
- Bécart, A. (2015), Tesis: Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida.
- Bizquera, R. (2008). Coaching: Un reto para orientadores. Revista española de orientación y pedagogía, 19 (2), 163-170.
- Bou Pérez, J. F. (2013). Coaching para docentes: El desarrollo de habilidades en el aula.
Recuperado de:
- Zegarra Huamán, R. J. (2015). Tesis: Programa de aprendizaje basado en el coaching - ABC - para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula.
- Quintanilla Robles, M. y. (2007). Propuesta de una guía práctica para la aplicación del coaching como estrategia de liderazgo aplicado a las autoridades y jefes de unidades
- Goldvarg, D. (2012). Competencias de coaching aplicadas. Buenos Aires: Granica.
- Palomo Vadillo, M. T. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: ESIC Editorial.

ANEXOS

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones / Indicadores	Metodología	
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona el coaching en la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales Lima-2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación del coaching en la gestión administrativa en la Oficina Nacional de procesos Electorales Lima-2019</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El coaching se relaciona con el trabajo en equipo en la Oficina Nacional de procesos Electorales Lima-2019</p>	<p>El Coaching</p>	<p>Liderazgo Proceso</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Motivación Trabajo en equipo</p> <p>Desempeño Empoderamiento</p> <p>Nivel de confianza</p> <p>Librar el potencial humano</p>	<p>Diseño de Investigación No experimental - Transversal</p> <p>Tipo de Investigación Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación Correlacional - Descriptivo</p> <p>Población 80 Trabajadores de la ONPE</p> <p>Muestra 66 Trabajadores de la ONPE</p> <p>Técnica de procesamiento de la información Programa estadístico SPSS 23</p>	
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo se relaciona el desarrollo de habilidades de gestión administrativa en la Oficina Nacional de procesos Electorales Lima-2019?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación del desarrollo de habilidades en la gestión administrativa en la Oficina Nacional de procesos Electorales Lima-2019</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>El desarrollo de habilidades se relaciona con la gestión administrativa en la Oficina Nacional de procesos Electorales Lima-2019</p>		<p>Gestión Administrativa</p>		<p>Calidad del Servicio Planificación</p> <p>Nivel Organizacional</p> <p>Organización</p> <p>Comunicación</p> <p>Comportamiento</p> <p>Control</p>
<p>¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo en desempeño Laboral en la Oficina Nacional de procesos Electorales Lima-2019?</p>	<p>Determinar la relación del trabajo en equipo en el desempeño laboral en la gestión administrativa en la Oficina Nacional de procesos Electorales Lima-2019</p>	<p>El trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa Oficina Nacional de procesos Electorales Lima-2019</p>				
<p>¿Cómo se relacionan las capacitaciones constantes en la Oficina Nacional de procesos Electorales Lima-2019?</p>	<p>Determinar la relación de las capacitaciones constantes en la Oficina Nacional de procesos Electorales Lima-2019</p>	<p>Las capacitaciones constantes tienen relación con la gestión administrativa Oficina Nacional de procesos Electorales Lima-2019</p>				

Fuente: Elaboración Propia

CUESTIONARIO

INTRODUCCIÓN.

Estimado(a) Sr(a).

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulada:

El emprendedor y el ciclo de vida de las microempresas en el distrito Carmen de la Legua, Callao 2018. Por esta razón, le pedimos su participación, desarrollando cada pregunta de una manera objetiva y veraz.

La información es confidencial y reservada, porque los resultados se manejarán solo para la investigación.

Le agradezco de antemano su valiosa colaboración.

INSTRUCCIONES:

- Marque con una X la respuesta que crea usted sea la correcta según a los valores mostrados en la tabla siguiente:

DATOS ESPECÍFICOS	
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

VARIABLE 1: EL COACHING						
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO		1	2	3	4	5
1	Considera usted que es importante que exista una buena comunicación con el Supervisor o Jefe directo					
2	Considera usted que sus decisiones son relevantes para lograr los objetivos en la empresa					
3	Considera que ha desarrollado nuevas habilidades a lo largo de su permanencia en la empresa					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN		1	2	3	4	5
4	Considera que la producción diaria asignada es la correcta					
5	Considera usted que el horario de relevos de los turnos es el adecuado					
6	Considera que su puesto de trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos en el día a día					
7	Considera usted que la Institución les brinda el apoyo necesario a sus trabajadores para seguir creciendo profesionalmente					
DIMENSIÓN 3: EMPODERAMIENTO		1	2	3	4	5
8	Considera que en la empresa le ayuda a desarrollar todas sus habilidades					
9	Considera usted que un líder es el encargado de brindar la confianza para que los demás desarrollen sus habilidades correctamente					
10	Usted considera que un operador de microformas puede plantear mejoras en el los procesos electorales					

VARIABLE 2: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSION 1: CALIDAD DE SERVICIO		1	2	3	4	5
11	Considera que el personal debe de conocer las Norma Técnica Peruana 9001					
12	Considera usted que el servicio brindado a la población es el optimo					
13	Considera usted que el personal cumple con las expectativas necesarias para la GITE					
DIMENSIÓN 2: NIVEL ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
14	Esta de acuerdo que se firme un acta de confidencialidad al inicio del contrato					
15	Esta de acuerdo con las medidas de seguridad que se tienen que tener con la entrada y salida del personal a las áreas restringidas de Microformas					
16	Considera usted que las capacitaciones planificadas al ingreso del personal nuevo son las necesarias para que puedan desarrollarse en un Proceso Electoral					
17	Considera usted que los colaboradores deben de mantener la fidelidad ante ala Institucion a pesar de los problemas que acontecen en el exterior					
DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTO		1	2	3	4	5
18	Considera usted que las opacitaciones que se brindan son las necesarias para poder desarrollarse correctamente en Microformas					
19	Considera usted que el Sistema de Monitoreo a las ODPEs es el correcto					
20	Considera usted que se deberían de realizar reuniones más seguidas para poder dar a conocer las diversas casuísticas que ocurren en el horario de trabajo					

Firmas de validación de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: LIDERAZGO								
1	Es importante que exista una buena comunicación con el Supervisor o Jefe directo.							
2	Sus decisiones son relevantes para lograr los objetivos en la empresa.							
3	Considera que ha desarrollado nuevas habilidades a lo largo de su permanencia en la empresa.							
DIMENSION 2: MOTIVACIÓN								
4	Considera que la producción diaria asignada es la correcta.							
5	El horario de relevos de los turnos es el adecuado.							
6	Su puesto de trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos en el día a día.							
7	La institución les brinda el apoyo necesario a sus trabajadoras para seguir creciendo profesionalmente.							
DIMENSION 3: EMPODERAMIENTO								
8	La empresa puede desarrollar todas sus habilidades.							
9	Considera usted que un líder es el encargado de brindar la confianza para que los demás desarrollen sus habilidades correctamente.							
10	Un operador de Microformas puede plantear mejoras en los procesos electorales.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Bamuti Baneto Inoa DNI: 10014088

Especialidad del validador: Lic. Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

27 de Noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: CALIDAD DE SERVICIO								
11	Las capacitaciones planificadas al ingreso del personal nuevo son las necesarias para que puedan desarrollarse en un Proceso Electoral.							
12	El servicio brindado a la población es el óptimo.							
13	El personal cumple con las expectativas necesarias para la GITE.							
DIMENSION 2: NIVEL ORGANIZACIONAL								
14	Está de acuerdo que se firme un acta de confidencialidad al inicio del contrato.							
15	Está de acuerdo con las medidas de seguridad que se tienen que tener con la entrada y salida del personal a las áreas restringidas de Microformas.							
16	El personal debe de conocer las Norma Técnica Peruana 9001.							
17	Los colaboradores deben de mantener la fidelidad ante a la institución a pesar de los problemas que acontecen en el exterior.							
DIMENSION 3: COMPORTAMIENTO								
18	Las capacitaciones que se brindan son las necesarias para poder desarrollarse correctamente en Microformas.							
19	El Sistema de Monitoreo a las ODPES es el correcto aun contando con personal mal capacitado.							
20	Se deberían de realizar reuniones más seguidas para poder dar a conocer las diversas casuísticas que ocurren en el día a día en el trabajo.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Bamuti Baneto Inoa DNI: 10014088

Especialidad del validador: Lic. Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

27 de noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO								
1	Es importante que exista una buena comunicación con el Supervisor o Jefe directo.	/	/	/	/	/	/	
2	Sus decisiones son relevantes para lograr los objetivos en la empresa.	/	/	/	/	/	/	
3	Considera que ha desarrollado nuevas habilidades a lo largo de su permanencia en la empresa	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
4	Considera que la producción diaria asignada es la correcta.	/	/	/	/	/	/	
5	El horario de relevos de los turnos es el adecuado	/	/	/	/	/	/	
6	Su puesto de trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos en el día a día	/	/	/	/	/	/	
7	La Institución les brinda el apoyo necesario a sus trabajadores para seguir creciendo profesionalmente	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 3: EMPODERAMIENTO								
8	La empresa puede desarrollar todas sus habilidades	/	/	/	/	/	/	
9	Considera usted que un líder es el encargado de brindar la confianza para que los demás desarrollen sus habilidades correctamente	/	/	/	/	/	/	
10	Un operador de Microformas puede plantear mejoras en el los procesos electorales	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

 Apellidos y nombres del juez validador: Rafael López DNI: 08273202

 Especialidad del validador: Coaching

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de Noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE SERVICIO								
11	Las capacitaciones planificadas al ingreso del personal nuevo son las necesarias para que puedan desarrollarse en un Proceso Electoral	/	/	/	/	/	/	
12	El servicio brindado a la población es el óptimo	/	/	/	/	/	/	
13	El personal cumple con las expectativas necesarias para la GITE	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 2: NIVEL ORGANIZACIONAL								
14	Está de acuerdo que se firme un acta de confidencialidad al inicio del contrato	/	/	/	/	/	/	
15	Está de acuerdo con las medidas de seguridad que se tienen que tener con la entrada y salida del personal a las áreas restringidas de Microformas	/	/	/	/	/	/	
16	El personal debe de conocer las Norma Técnica Peruana 9001	/	/	/	/	/	/	
17	Los colaboradores deben de mantener la fidelidad ante a la Institución a pesar de los problemas que acontecen en el exterior	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTO								
18	Las capacitaciones que se brindan son las necesarias para poder desarrollarse correctamente en Microformas	/	/	/	/	/	/	
19	El Sistema de Monitoreo a las ODPES es el correcto aun contando con personal mal capacitado	/	/	/	/	/	/	
20	Se deberian de realizar reuniones más seguidas para poder dar a conocer las diversas casuísticas que ocurren en el día a día en el trabajo	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

 Apellidos y nombres del juez validador: Rafael López DNI: 08273202

 Especialidad del validador: Coaching

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de noviembre del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LIDERAZGO								
1	Es importante que exista una buena comunicación con el Supervisor o Jefe directo.							
2	Sus decisiones son relevantes para lograr los objetivos en la empresa.							
3	Considera que ha desarrollado nuevas habilidades a lo largo de su permanencia en la empresa							
DIMENSION 2: MOTIVACION								
4	Considera que la producción diaria asignada es la correcta.							
5	El horario de relevos de los turnos es el adecuado							
6	Su puesto de trabajo le permite adquirir nuevos conocimientos en el día a día							
7	La Institución les brinda el apoyo necesario a sus trabajadores para seguir creciendo profesionalmente							
DIMENSION 3: EMPODERAMIENTO								
8	La empresa puede desarrollar todas sus habilidades							
9	Considera usted que un líder es el encargado de brindar la confianza para que los demás desarrollen sus habilidades correctamente							
10	Un operador de Microformas puede plantear mejoras en el los procesos electorales							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

 Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Eliana Perez Ruiz R. DNI: 15427987

 Especialidad del validador: Lic. Investigación Operativa y Adm.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de Noviembre del 2018


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CALIDAD DE SERVICIO								
11	Las capacitaciones planificadas al ingreso del personal nuevo son las necesarias para que puedan desarrollarse en un Proceso Electoral							
12	El servicio brindado a la población es el óptimo							
13	El personal cumple con las expectativas necesarias para la GITE							
DIMENSION 2: NIVEL ORGANIZACIONAL								
14	Está de acuerdo que se firme un acta de confidencialidad al inicio del contrato							
15	Está de acuerdo con las medidas de seguridad que se tienen que tener con la entrada y salida del personal a las áreas restringidas de Microformas							
16	El personal debe de conocer las Norma Técnica Peruana 9001							
17	Los colaboradores deben de mantener la fidelidad ante a la Institución a pesar de los problemas que acontecen en el exterior							
DIMENSION 3: COMPORTAMIENTO								
18	Las capacitaciones que se brindan son las necesarias para poder desarrollarse correctamente en Microformas							
19	El Sistema de Monitoreo a las ODPEs es el correcto aun contando con personal mal capacitado							
20	Se deberían de realizar reuniones más seguidas para poder dar a conocer las diversas casuísticas que ocurren en el día a día en el trabajo							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

 Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Eliana Perez Ruiz Regalado DNI: 15427987

 Especialidad del validador: Lic. Investigación de Operaciones y Adm.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de noviembre del 2018


 Firma del Experto Informante.