

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**COACHING Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA - SATIPO, 2021**

Para optar : Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras : Bach. Ponce Mamani, Narthy Mabel.  
Bach. Quispe Tuncar, Francisca Erlinda.

Asesora : Mg. Graciela Soledad, Verastegui Velasquez.

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias empresariales y gestión de los recursos.

Fecha de inicio y  
Culminación : 02.12.2021 – 01.12.2022

Huancayo - Perú  
2023

**HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS**  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**TESIS**  
**COACHING Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA - SATIPO, 2021.**

**PRESENTADO POR:**

Bach. Ponce Mamani, Narthy Mabel  
Bach. Quispe Tuncar, Francisca Erlinda

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**  
TESIS SUSTENTADA Y APROBADA POR LOS SIGUIENTES MIEMBROS  
DEL JURADO EVALUADOR INTEGRADO POR EL:

---

**DR. VASQUEZ VASQUEZ, WILMER GONZALO**  
**DECANO DE LA FACULTAD CC.AA.CC.**

---

**MTRA. GUTARRA ELIAS, ROCIO MIRELLA**  
**PRIMER MIEMBRO DEL JURADO**

---

**MTRA. VARGAS ARISTE, YULIANA**  
**SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO**

---

**MTRO. MARTINEZ VITOR, PAUL DENIS**  
**TERCER MIEMBRO DEL JURADO**

Huancayo,.....de.....del 2023

**FALSA PORTADA**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**TESIS**

**COACHING Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA - SATIPO, 2021**

Para optar : Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras : Bach. Ponce Mamani, Narthy Mabel.  
Bach. Quispe Tuncar, Francisca Erlinda.

Asesora : Mg. Graciela Soledad, Verastegui Velasquez.

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias empresariales y gestión de los recursos.

Fecha de inicio y  
Culminación : 02.12.2021 - 01.12.2022

Huancayo - Perú  
2023

**COACHING Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA-SATIPO, 2021**

**ASESORA:**

**MG. GRACIELA SOLEDAD, VERASTEGUI VELASQUEZ.**

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser fuente de iluminación, por darnos fortaleza, sabiduría y guiarnos siempre nuestro camino, a nuestra familia por su apoyo y comprensión durante la permanencia en la universidad, a los docentes de nuestra alma mater de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas por brindarnos las enseñanzas en las aulas universitarias.

Narthy y Francisca

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por acompañarnos y ser guía en nuestras vidas.

A nuestros padres, quienes son la razón de nuestras vidas y por inducirnos a la perseverancia para conseguir nuestros propósitos.

A los docentes por compartir sus conocimientos y experiencias en nuestra formación profesional.

A nuestra asesora, Mg. Graciela Soledad, Verastegui Velásquez, quien nos brindó un soporte ilustrado y profesional en todo momento.

Al alcalde y al Gerente Municipal de la Municipalidad distrital de Llaylla por brindarnos todo su apoyo en la elaboración de esta investigación.

Narthy y Francisca

*“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

# CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD

## (EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)


El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

### CONSTANCIA

Que, El bachiller: **PONCE MAMANI NARTHY MABEL y QUISPE TUNCAR FRANCISCA ERLINDA**, de la escuela profesional de Administración y Sistemas, ha presentado su informe final de TESIS titulado: “**COACHING Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA - SATIPO, 2021**” originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **28%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 05 de diciembre del 2022



Dr. Armando Juan Adauto Ávila  
Director de Unidad de Investigación  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES



## INTRODUCCIÓN

Las características que deben poseer los líderes de las organizaciones y transmitir a sus trabajadores, son el lanzamiento al cambio, cultivarse superando los desaciertos, atender y considerar el respeto hacia el prójimo, y conseguir la colaboración de todos los integrantes de dicha organización. Las consecuencias de la gestión se demuestran mediante la competitividad, el crecimiento y desarrollo organizacional, lo cual se debe principalmente a las competencias de sus recursos humanos, por ello es imprescindible apoyar a los demás para precisar los objetivos, metas, e implantar un plazo específico para lograrlas; con la aplicación de coaching evidentemente los integrantes de la organización descubran sus propias potencialidades que poseen y así superar los planes que los define y se profundicen en el aprendizaje sobre como dirigir toda su energía en el desempeño laboral hacia el cumplimiento de cada una de sus metas.

Sin embargo, para establecer una identificación adecuada del coaching y la gestión administrativa, se debe realizar la inspección de sus características y diagnosticar el nivel de su aplicación, en la Municipalidad distrital de Llaylla, existe una amplia identificación de una gestión inadecuada, referida por los propios usuarios, a pesar de que como todas las entidades homologas, tienen funcionarios en distintas áreas, los cuales cumplen las funciones de líderes, pero, existen también innumerables quejas de sus trabajadores en relación a una inadecuada conducción laboral, es por ello que se hace necesario evaluar cuál es el alcance de la aplicación del proceso coaching y como esta acción se relaciona de forma integral con los procesos de la gestión administrativa que se aplica en dicha organización pública.

Para tal efecto se elaboró el presente estudio titulado: Coaching y la Gestión Administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo, 2021, el propósito fue:

Determinar la relación que existe entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo, 2021.

En cuanto a la metodología, nuestro trabajo utilizó la metodología científica y la hipotética deductiva. Su tipología es básica de nivel correlacional, y el diseño no experimental, transversal. La población estuvo compuesta por 30 funcionarios de la Municipalidad de Llaylla. En el recojo de la data se usó la aplicación de encuestas en cada variable. Nuestro instrumento fue el cuestionario. Se analizó la data recogida a través de la estadística descriptiva, elaborándose una tabla de frecuencias por cada conjunto de información, que luego se graficaron. Se contrastó las hipotetizaciones formuladas a través de la estadística inferencial no paramétrica, con la aplicación del analítico correlacional por medio de los cuáles se pudo lograr la comprobación de que se produce un vínculo correlacional de la variable 1 y variable 2 entre las variables de carácter cualitativo de tipología de orden.

Nuestro trabajo de investigación está conformado por cinco capítulos: En el primer capítulo, consideramos al planteamiento del problema. Al respecto en el segundo capítulo, se presenta el marco teórico considerando los antecedentes de estudio las bases teóricas y el marco conceptual. De igual manera en el tercer capítulo, se presentan las hipótesis y la identificación de las variables de estudio. De la misma forma en el cuarto capítulo, tenemos la metodología que describe el tipo de estudio, nivel de investigación, población, muestra, las técnicas de recolección de datos e instrumentos, el procesamiento estadístico y aspectos éticos de la investigación. Por último, el quinto capítulo, se presentan los resultados; asimismo se consideró el análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Las autoras

## CONTENIDO

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INTRODUCCIÓN	ix
CONTENIDO	xi
CONTENIDO DE TABLAS	xiii
CONTENIDO DE GRÁFICOS	xvii
RESUMEN	xx
ABSTRACT	xxi

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	21
1.2. Delimitación del problema	24
1.3. Formulación del problema	25
1.3.1. Problema General	25
1.3.2. Problemas específicos	25
1.4. Justificación	26
1.4.1. Justificación Social	26
1.4.2. Justificación Teórica	26
1.4.3. Justificación Metodológica	27
1.5. Objetivos	27
1.5.1. Objetivo General	27
1.5.2. Objetivos Específicos	27

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	29
2.1.1. Antecedentes Nacionales	29
2.1.2. Antecedentes Internacionales	38
2.2. Bases teóricas o científicas	41
2.3. Marco conceptual	68

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General	71
------------------------	----

3.2. Hipótesis específicas	71
3.3. Variables	72

## **CAPÍTULO IV METODOLOGÍA**

4.1. Método de investigación	74
4.2. Tipo de investigación	75
4.3. Nivel de investigación	75
4.4. Diseño de investigación	76
4.5. Población y muestra	77
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	78
4.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos	81
4.8. Aspectos éticos de la investigación	81

## **CAPÍTULO V RESULTADOS**

5.1. Descripción de los resultados	83
5.2. Contrastación de hipótesis	132
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	139
CONCLUSIONES	143
RECOMENDACIONES	145
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	146
ANEXOS	153
Matriz de consistencia	
Operacionalización de variables	
Operacionalización del instrumento	
Instrumento de recolección de datos	
Análisis de confiabilidad del instrumento	
Resultados de la validez del instrumento	
Consideraciones éticas	
Consentimiento informado	
Base de datos	
Fotos de la aplicación del instrumento	

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Número de población en el que se evaluará la presencia de coaching y la gestión administrativa.	77
Tabla 2: Tu entidad permite el desarrollo personal o tu superación como persona en los aspectos de tu vida como ser; salud física, mental, desarrollo espiritual, laboral y tus relaciones personales.	84
Tabla 3: El clima laboral te permite alcanzar la excelencia en diversas áreas de tu vida.	84
Tabla 4: Existe una cultura empresarial en donde te permite expresar tu potencial como ser humano y ser feliz.	86
Tabla 5: Dentro de las políticas de la institución existe preocupación por tu capacitación y desarrollo profesional.	87
Tabla 6: Sientes que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes.	88
Tabla 7: Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor.	89
Tabla 8: Cuentas con la autoridad necesaria para cumplir con tus funciones de la mejor manera.	90
Tabla 9: Tu esfuerzo se ve bien recompensado por medio del logro de las metas que te has propuesto.	91
Tabla 10: Considera que actualmente en su perfil profesional, el compromiso con la organización es importante.	92
Tabla 11: Considera que actualmente en su perfil profesional, el liderazgo es importante en el logro de sus objetivos institución.	93
Tabla 12: Consideras que actualmente en su perfil profesional, el trabajo en equipo es una herramienta de gestión muy válido.	94
Tabla 13: Considera que la habilidad en el manejo de las relaciones actuales y futuras de los usuarios es básica para alcanzar resultados satisfactorios para la entidad a medio y largo plazo.	95
Tabla 14: Tiene dificultades, por falta de conocimiento para la toma de decisiones.	96
Tabla 15: La falta de aplicación de coaching cree usted que dificulta sus labores.	97
Tabla 16: Está establecido y se desarrolla una cultura de trabajo en equipo.	98

Tabla 17: Es el coaching una técnica de gestión de cambio que le puede servir para identificar sus verdaderas necesidades, descubrir y potenciar su talento en beneficio de su entidad.	99
Tabla 18: Las labores administrativas en la Municipalidad de Llaylla, se planifican con anticipación.	100
Tabla 19: Considera Ud., que los funcionarios que laboran en la Municipalidad de Llaylla, tienen bien definidos los objetivos institucionales.	101
Tabla 20: los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general, asimismo cumple con las metas planificadas.	102
Tabla 21: En la Municipalidad de Llaylla existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica.	103
Tabla 22: Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla, cuentan con estrategias para minimizar riesgos.	104
Tabla 23: Considera Ud., que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la municipalidad de Llaylla.	105
Tabla 24: Considera Ud., que existe una adecuada organización en las actividades de la Municipalidad de Llaylla.	106
Tabla 25: Los instrumentos de gestión municipal son de fáciles accesos en la Municipalidad de Llaylla.	107
Tabla 26: Cuenta Ud., con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la Municipalidad de Llaylla.	108
Tabla 27: Considera Ud., que los servicios públicos cumplen con la jornada laboral en la Municipalidad de Llaylla.	109
Tabla 28: Considera Ud., que existe un idóneo proceso de selección de la contratación del personal para la Municipalidad Llaylla.	110
Tabla 29: Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la Municipalidad de Llaylla.	111
Tabla 30: Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la Municipalidad de Llaylla.	112
Tabla 31: Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario y a la Municipalidad de Llaylla.	113
Tabla 32: Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la Municipalidad de Llaylla.	114
Tabla 33: Los funcionarios mantienen una buena comunicación con los usuarios de la Municipalidad de Llaylla.	115

Tabla 34: Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la Municipalidad de Llaylla.	116
Tabla 35: los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la Municipalidad de Llaylla.	117
Tabla 36: Los funcionarios motivan a los trabajadores de la Municipalidad de Llaylla.	118
Tabla 37: Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla tienen liderazgo.	119
Tabla 38: Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente.	120
Tabla 39: La Municipalidad de Llaylla cuenta con un órgano de control institucional.	121
Tabla 40: Los funcionarios hacen la rendición de cuenta de la gestión de la Municipalidad de Llaylla.	122
Tabla 41: Son controlados adecuadamente los recursos que tiene la Municipalidad de Llaylla.	123
Tabla 42: Considera Ud., que con el sistema de control interno mejoraría la gestión de la Municipalidad de Llaylla.	124
Tabla 43: Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la Municipalidad de Llaylla.	125
Tabla 44: Considera Ud., que con más control mejorará las actividades de las operaciones en la Municipalidad de Llaylla.	126
Tabla 45: Considera Ud., que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la Municipalidad de Llaylla.	127
Tabla 46: Considera Ud., que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la Municipalidad de Llaylla.	128
Tabla 47: Considera Ud., que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la Municipalidad de Llaylla.	129
Tabla 48: Resultado de la variable coaching, de acuerdo a la escala de valoración de la variable.	130
Tabla 49: Resultado de la variable gestión administrativa, de acuerdo a la escala de valoración de la variable.	131
Tabla 50: Prueba chi cuadrado - relación entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo, 2021.	132
Tabla 51: Prueba chi cuadrado - relación entre coaching y planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo, 2021.	133

Tabla 52: Prueba chi cuadrado - relación entre coaching y organización de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo, 2021.	135
Tabla 53: Prueba chi cuadrado - relación entre coaching y dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo, 2021.	136
Tabla 54: Prueba chi cuadrado - relación entre coaching y control de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo, 2021.	137



## CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tu entidad permite el desarrollo personal o tu superación como persona en los aspectos de tu vida como ser; salud física, mental, desarrollo espiritual, laboral y tus relaciones personales.	84
Gráfico 2: El clima laboral te permite alcanzar la excelencia en diversas áreas de tu vida.	85
Gráfico 3: Existe una cultura empresarial en donde te permite expresar tu potencial como ser humano y ser feliz.	86
Gráfico 4: Dentro de las políticas de la institución existe preocupación por tu capacitación y desarrollo profesional.	87
Gráfico 5: Sientes que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes.	88
Gráfico 6: Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor.	89
Gráfico 7: Cuentas con la autoridad necesaria para cumplir con tus funciones de la mejor manera.	90
Gráfico 8: Tu esfuerzo se ve bien recompensado por medio del logro de las metas que te has propuesto.	91
Gráfico 9: Considera que actualmente en su perfil profesional, el compromiso con la organización es importante.	92
Gráfico 10: Considera que actualmente en su perfil profesional, el liderazgo es importante en el logro de sus objetivos institución.	93
Gráfico 11: Consideras que actualmente en su perfil profesional, el trabajo en equipo es una herramienta de gestión muy válido.	94
Gráfico 12: Considera que la habilidad en el manejo de las relaciones actuales y futuras de los usuarios es básica para alcanzar resultados satisfactorios para la entidad a medio y largo plazo.	95
Gráfico 13: Tiene dificultades, por falta de conocimiento para la toma de decisiones.	96
Gráfico 14: La falta de aplicación de coaching cree usted que dificulta sus labores.	97
Gráfico 15: Está establecido y se desarrolla una cultura de trabajo en equipo.	98
Gráfico 16: Es el coaching una técnica de gestión de cambio que le puede servir para identificar sus verdaderas necesidades, descubrir y potenciar su talento en beneficio de su entidad.	99
Gráfico 17: Las labores administrativas en la Municipalidad de Llaylla, se planifican con anticipación.	100
Gráfico 18: Considera Ud., que los funcionarios que laboran en la Municipalidad de Llaylla, tienen bien definidos los objetivos institucionales.	101

Gráfico 19: Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general.	102
Gráfico 20: En la Municipalidad de Llaylla existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica.	103
Gráfico 21: Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla, cuentan con estrategias para minimizar riesgos.	104
Gráfico 22: Considera Ud., que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la Municipalidad de Llaylla.	105
Gráfico 23: Considera Ud., que existe una adecuada organización en las actividades de la Municipalidad de Llaylla.	106
Gráfico 24: Los instrumentos de gestión municipal son de fáciles accesos en la Municipalidad de Llaylla.	107
Gráfico 25: Cuenta Ud., con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la Municipalidad de Llaylla.	108
Gráfico 26: Considera Ud., que los servicios públicos cumplen con la jornada laboral en la Municipalidad de Llaylla.	109
Gráfico 27: Considera Ud., que existe un idóneo proceso de selección de la contratación del personal para la Municipalidad Llaylla.	110
Gráfico 28: Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la Municipalidad de Llaylla.	111
Gráfico 29: Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la Municipalidad de Llaylla.	112
Gráfico 30: Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario y a la Municipalidad de Llaylla.	113
Gráfico 31: Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la Municipalidad de Llaylla.	114
Gráfico 32: Los funcionarios mantienen una buena comunicación con los usuarios de la Municipalidad de Llaylla.	115
Gráfico 33: Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la Municipalidad de Llaylla.	116
Gráfico 34: Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la Municipalidad de Llaylla.	117
Gráfico 35: Los funcionarios motivan a los trabajadores de la Municipalidad de Llaylla.	118
Gráfico 36: Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla tienen liderazgo.	119
Gráfico 37: Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente.	120

Gráfico 38: La Municipalidad de Llaylla cuenta con un órgano de control institucional.	121
Gráfico 39: Los funcionarios hacen la rendición de cuenta de la gestión de la Municipalidad de Llaylla.	122
Gráfico 40: Son controlados adecuadamente los recursos que tiene la Municipalidad de Llaylla.	123
Gráfico 41: Considera Ud., que con el sistema de control interno mejoraría la gestión de la Municipalidad de Llaylla.	124
Gráfico 42: Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la Municipalidad de Llaylla.	125
Gráfico 43: Considera Ud., que con más control mejorará las actividades de las operaciones en la Municipalidad de Llaylla.	126
Gráfico 44: Considera Ud., que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la Municipalidad de Llaylla.	127
Gráfico 45: Considera Ud., que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la Municipalidad de Llaylla.	128
Gráfico 46: Considera Ud., que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la Municipalidad de Llaylla.	129
Gráfico 47: Resultado de la variable coaching de acuerdo a la escala de valoración de la variable.	130
Gráfico 48: Resultado de la variable gestión administrativa, de acuerdo a la escala de valoración de la variable.	131

## RESUMEN

Las organizaciones deben optar por aplicar estrategias para ser una entidad líder, considerando al talento humano con el factor primordial para llevar a la empresa al éxito, considerando su desarrollo personal, la motivación, las competencias que deben adquirir, entre tantos. Con esta investigación se pudo determinar que el empleo de coaching influye en la gestión organizacional, definitivamente está claro que la alta gerencia debe planificar acciones en esta implementación, para el logro de las metas institucionales. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo, 2021. Es un estudio hipotético deductivo, de corte transversal, con una población de 30 funcionarios que laboran en la Municipalidad distrital de Llaylla, Satipo. Usamos la escala de Likert para identificar la aplicación del proceso coaching, para evaluar el coaching y el cuestionario de evaluación de gestión administrativa, para evaluar la gestión administrativa. Se obtuvo como resultado que existe una relación directa y significativa del coaching y la gestión administrativa, ya que el nivel de significatividad asintótica (bilateral) logrado fue de 0,018 que no es mayor a 0,05; y con un chi cuadrado de Pearson igual a 11,978. En conclusión, podemos decir que cuando se aplica el coaching en una organización mejora la gestión administrativa. Por lo tanto, se recomienda evaluar e incrementar el posicionamiento de la organización y esto incluye un análisis de la entidad en relación a la estrategia de cómo se gestionan los talentos y se desarrollan los liderazgos, y en los niveles de participación en acciones de coaching.

**PALABRAS CLAVES:** coaching, gestión administrativa, desarrollo y crecimiento personal, competencia, motivación, toma de decisiones.

## ABSTRACT

Organizations must choose to apply strategies to be a leading entity, considering human talent as the primary factor to lead the company to success, considering their personal development, motivation, the skills they must acquire, among many. With this research it was possible to determine that the use of coaching influences organizational management, it is definitely clear that senior management must plan actions in this implementation, to achieve institutional goals. It is a hypothetical deductive, cross-sectional study with a population of 30 officials who work in the District Municipality of Llaylla, Satipo. The Likert Scale for the identification of the application of the coaching process was used to evaluate coaching and the Evaluation questionnaire for administrative management to evaluate administrative management. The result was that there is a direct and significant relationship between coaching and administrative management, since the asymptotic (bilateral) level of significance obtained was 0.018, which is less than 0.05; and with a Pearson's chi square equal to 11.978. In conclusion, we can say that when coaching is applied in an organization, administrative management improves. Therefore, it is recommended to evaluate and increase the positioning of the organization and this includes an analysis of the entity in relation to the strategy of how the talent is managed and the leadership is development, and the levels of participation in coaching actions.

**KEY WORDS:** coaching, administrative management, personal development and growth, competence, motivation, decision-making.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Una de las características que presentan hoy en día las gerencias empresariales, es el lanzamiento al cambio, además de mantener un alto nivel de cooperación para emprender el trabajo en equipo, escuchando y respetando la opinión y participación de los miembros de todos los niveles y secciones que comprenden una empresa.

La gestión empresarial de estos tiempos, se traducen en la competitividad de la empresa, cuando esta empresa, al margen de su origen, es competitiva, tiene el reconocimiento de la población y es elegida entre muchas empresas privadas o públicas, para solicitar de ella los productos o servicios que ofrecen.

Es sabido entender la correspondencia positiva existente entre las competencias empresariales con las competencias personales de los trabajadores, por lo que es imprescindible invertir el fortalecimiento de las competencias individuales de los recursos humanos, para así encontrar un empoderamiento y desarrollo sostenible de las

competencias empresariales capaces de ofrecer mejoras en los procesos de gestión organizacional.

A nivel internacional, en Ecuador el 2018 se observó que al aplicar el proceso coaching influye en el mejoramiento del desempeño laboral, (Caisa, Guamán y Miranda, 2018); igualmente en Colombia, el 2016, se llevó a cabo un estudio que demostró que el coaching es un método importante para incrementar la producción institucional (Vives, L. 2016); esta misma conclusión se encontró en Guatemala el 2015, demostrándose que el Coaching fortalece el rendimiento laboral en empresas farmacéuticas.

A nivel nacional, Monja, M. y Quevedo, L. (2020), refiere que la práctica del coaching en equipos conlleva a la adquisición con un compromiso con la institución, propicia el desarrollo del trabajo en equipo, así como la propuesta de planes para mejorar la eficiencia en la gestión administrativa.

En La Libertad, el 2019 en la Gerencia Regional de Agricultura, se evidenció cómo la diligencia de una guía para la administración de la empresa, fundamentada en la instrucción para empresas fortaleció los desempeños laborales en dicha organización (Huamán A, 2020). En Arequipa Barrionuevo, J. (2017) después de una investigación llegó a concluir que mediante el entrenamiento en la empresa se fortalece un acrecentamiento de la producción, irradiado en una modificación del ambiente de trabajo, un alto desarrollo y trabajadores eficientes. Igualmente, en Tacna, se comprobó, en un escenario distinto que el coaching si tiene influencia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de dicha Región.

En el ámbito local, en la Municipalidad Distrital de Llaylla de la ciudad de Satipo, se refleja un descontento por la gestión que se desarrolla, por lo que las autoridades y personal que labora en dicha institución, han reconocido la necesidad de establecer

cambios que fortalezcan el ejercicio profesional y perfeccionamiento de competencias individuales de un modo constante a fin de lograr mejores resultados y servicios adecuados hacia la población de Llaylla, quienes continuamente presentan quejas de una inadecuada atención, demoras en los procesos, falta de capacidad técnica, entre otras comunes querellas.

Estos resultados que generan inconvenientes, son principalmente por la poca cobertura que se atiende y por el énfasis en acciones recurrentes de mejoras pequeñas en la infraestructura de la ciudad, pequeñas mejoras asfálticas, de construcción de parques o de alguna institución pública, pero no se atiende principalmente las necesidades de la población, en cuanto a las necesidades de seguridad ciudadana, crecimiento urbano, dotación de agua segura, distribución de zonas verdes, atención a servicios de licencias, parqueos vehiculares, entre otros.

La ausencia de profesionalización de muchos trabajadores de la municipalidad, es el resultado de la falta de identificación, de mejora de habilidades y ausencia del desarrollo de la competencia profesional para lograr cumplir adecuadamente con las labores administrativas, generando un anacrónico servicio público, carente de control, afectando así a los ciudadanos que reciben estos servicios públicos y para las instancias estatales recae la falta de credibilidad y legitimidad por parte de su administración pública.

A través de la aplicación del coaching, entendida como una variedad de estrategias con orientación a la mejora de los desempeños de las personas, a fin de alcanzar su potencialidad y competitividad. A nivel de las municipalidades, se cuenta con varios elementos que conforman su organización, entre ellos se cita a los recursos económicos o financieros, recursos materiales, recursos técnicos, pero potencialmente tenemos al



recurso humano, quien es el responsable de gestionar los otros recursos para el logro de la meta y objetivo trazado.

Es por ello que se deben centrar esfuerzos para empoderar a los trabajadores mediante la aplicación de coaching, en la motivación, capacitación, orientación, coordinación, desarrollo, y en todos los procesos administrativos. A fin de mejorar la gestión administrativa que sea capaz de solucionar oportunamente las demandas poblacionales elevando el rendimiento laboral, efectivo y eficiente.

## 1.2. Delimitación del problema

### 1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se desarrolló en la Municipalidad distrital de Llaylla de la provincia de Satipo, ubicado en el departamento de Junín. La dirección actual es la Av. Pangoa S/N del distrito de Llaylla. Posee una población de 6168 habitantes, con una superficie de 309 00 Km<sup>2</sup>, a una altitud de 1106 metros de salud.



### **1.2.2. Delimitación Temporal**

La ejecución del estudio se llevó a cabo en el periodo 2021, teniendo en cuenta los datos en la que se ejecutó las diversas actividades programadas, hasta la culminación del informe final.

### **1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática**

La temática se fundamenta en la aplicación del coaching y el estudio de su influencia en el progreso de cómo se gestiona administrativamente a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Llaylla, es explicado porque la aplicación de coaching permitirá mejorar la conducta de los trabajadores, su motivación por mejorar su desempeño laboral, el intercambio de funciones mediante el trabajo en equipo y armonía, con responsabilidad compartida, el flujo de la comunicación en busca del logro de metas, trabajo coordinado basado en el respeto, todo ello permitirá una mejora en la gestión administrativa.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021?

### **1.3.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre coaching y planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre coaching y organización de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021?

3. ¿Cuál es la relación que existe entre coaching y dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre coaching y control de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021?

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Justificación Social**

Mediante este trabajo se logró realizar un diagnóstico de la aplicación del coaching en relación con la gestión administrativa, a fin de identificar y posteriormente implementar estrategias de entrenamiento hacia los trabajadores, además de la aplicación de políticas laborales que fomenten el desarrollo del trabajo en equipo, la competitividad y la motivación continúa dirigida al cumplimiento de metas y objetivos. Para cumplir con las expectativas del usuario o cliente, es esencial que los empleados de la municipalidad tengan las habilidades requeridas para realizar el trabajo asignado a ellos según la descripción del trabajo. La aplicación de coaching ayudará a los trabajadores a mejorar sus competencias laborales, elevando el desempeño además del grado en que se encuentran satisfechos los empleados y usuarios del Municipio del distrito de Llaylla, quienes son los principales beneficiarios de este estudio, y en segundo lugar se benefició al personal que labora en esta institución, ya que se logró una mejora en la gestión administrativa.

### **1.4.2. Justificación Teórica**

La aplicación del coaching teóricamente, permitió fortalecer las habilidades que cada servidor público necesita para mejorar la gestión administrativa. Mediante este estudio se logró fortalecer la teoría del coaching y reafirmar su vigencia para conseguir

que los empleados alcancen un nivel superior en el uso de habilidades y conocimientos sobre la gestión administrativa. Esto ayudo a reducir los vínculos débiles dentro de la Municipalidad distrital de Llaylla que dependen en gran medida de otros para completar las tareas básicas de trabajo.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

El beneficio hacia la metodología que se logró con este estudio fue validar el cuestionario, el cual fue adaptado para ser aplicado en nuestro entorno, así mismo se llevó a la confiabilidad mediante un estudio piloto, por lo que, cumpliendo los requerimientos de validez como también de confiabilidad, se aplicarán en otros trabajos de investigación que aborden alguna variable similar en nuestra región. Por otro lado, esta investigación podrá ser tomada como un antecedente de estudio, los hallazgos encontrados podrán ser confrontados con otras investigaciones contribuyendo de esta manera con la discusión de resultados de distintas investigaciones que aborden el tema coaching y gestión administrativa.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación que existe entre coaching y planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.
2. Determinar la relación que existe entre coaching y organización de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.

3. Determinar la relación que existe entre coaching y dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.
4. Determinar la relación que existe entre coaching y control de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes nacionales

Monja, M y Quevedo, L. (2020). Desarrollaron la tesis acerca del: "*Coaching de Equipo para Mejorar Relaciones Interpersonales en la Gerencia de Administración y Finanzas*", para identificar si el coaching de equipos logra mejorar la relación entre los trabajadores. Metodológicamente, el estudio es desarrollado mediante el enfoque cuantitativo, es de tipo aplicado, cuyo alcance es explicativo. Su diseño fue experimental, aplicado a 420 trabajadores de dicha municipalidad, con una muestra de 32 funcionarios gerenciales. Durante la medición y el recojo de información, se utilizamos el cuestionario con Escala tipo Likert; asimismo, una guía para entrevistas con reactivos abiertos. Obtuvimos como resultado que las estrategias del coaching de equipo aplicadas permitieron la mejora en la percepción motivación y comunicación entre los trabajadores de dicha gerencia. La conclusión es que esta estrategia se logra comprometer a los trabajadores con la empresa y con las demás

áreas, igualmente genera eficiencia en las actividades, logrando que los trabajadores tengan una mejor performance durante el trabajo en equipo, mejorando así sus habilidades básicas entre los colaboradores del municipio. De esta manera, se llegó a comprobar afirmativamente la hipótesis planteada.

Huamán A, (2020). Desarrolló la investigación: "*Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Agricultura de La Libertad – 2019*". Su propósito fue determinar que los desempeños laborales del trabajador sean fortalecidos con la intervención de la variable independiente. Metodológicamente, se identificó un diseño de tipo pre experimental, cuyo grupo muestral fue aleatorio conformado por 32 funcionarios públicos. Aplicándose pre y post test, trabajándose sesiones de coaching empresarial entre los integrantes (20 varones y 20 mujeres) en tres ocasiones. Utilizó como técnica para el recojo de data al cuestionario y el instrumento fue la encuesta. El resultado muestra un significativo cambio en el desempeño laboral una vez aplicado el modelo de gestión en base al coaching. De este modo, fortalece al perfeccionamiento potencial en cuanto a capacidades, habilidad y destreza en los diversos aspectos en los que laboran los trabajadores.

Cieza y Silva (2020), en su tesis: "*Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales*", desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. El objetivo fue analizar cómo se desempeña el trabajador municipal y las particularidades de su gestión. Para ello, se aplicó la metodología basada en un diseño bibliográfico, siendo una investigación de tipo documental. Los hallazgos definieron la importancia del municipio para el progreso de las sociedades, asimismo, en las características de las gestiones y desempeños del trabajador de dicho municipio.

En conclusión, las organizaciones de nivel público están orientadas a desarrollar una gestión de recursos humanos basadas en una organización con estabilidad y con normas legítimas, para así lograr un buen desempeño de sus trabajadores, ello conlleva a brindar servicios de calidad con eficiencia y eficacia. En dicho sentido, los indicadores de la gestión en una municipalidad son imprescindibles para medir y lograr analizar los factores que representan las habilidades capacidades desarrollo productivo y nivel de motivación, consideradas importantes en los individuos que laboran en una organización.

Caldúa, E. (2017). Presentó la tesis titulada: *"Influencia del Coaching como estrategia de impacto en el desempeño laboral, de la municipalidad distrital de Macará, 2017"*. Tuvo como objetivo identificar la influencia de esta variable en cómo se desempeñan los trabajadores municipales. Encontrándose que existe graduación fuerte y significativa entre el coaching y el desempeño laboral. En base a dicho resultado, esto permitirá contar con personal enmarcado en la ética y la competencia conllevando al cumplimiento de metas, y del objetivo institucional.

Juárez, M. (2017). En su tesis titulada: *"Análisis del desempeño laboral de los funcionarios de Autodema y propuesta de un programa de Coaching directivo"*. Tuvo el propósito de realizar una propuesta de entrenamiento para directivos que permite elevar la condición del ejercicio de las labores en el funcionario de la entidad denominada Autodema. Metodológicamente, el estudio se desarrolló teniendo en cuenta el tipo descriptivo, explicativo y propositivo. En primer lugar, se logró identificar las características del desempeño laboral de los funcionarios diagnosticando sus aciertos y desaciertos de su labor desarrollada. En segundo lugar, se propuso esta estrategia para la corrección de carencias o desaciertos. En tercer



lugar, la explicación de los resultados, a los que se llevó con el programa aplicado la muestra estuvo conformada por 17 funcionarios de diferentes cargos, a quienes se aplicó los instrumentos, concluyéndose que muchos de ellos reconocieron la importancia de contar con el programa de coaching para lograr elevar sus competencias laborales.

Barrionuevo, J. (2017). Ejecutó el estudio: "*Propuesta para incrementar la productividad a través del Coaching empresarial en la dirección sede central de la sociedad de beneficencia pública de Arequipa 2017*". Objetivo: Implementar la estrategia coaching empresarial para elevar la productividad de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa. Metodología: La investigación fue de tipo aplicada, cuyo diseño fue el descriptivo. La fuente de recolección de datos es mixta tanto documental como de campo. Se empleó el instrumento para recoger información que consistió en analizar la fuente documental y el instrumento encuesta estructurada para ambas variables. En la formulación de la propuesta y cumpliendo los objetivos trazados se evaluaron a través de la aplicación del coaching, según niveles jerárquicos, para ello se han aplicado diferentes estrategias tanto de formación y de sesiones de entrenamiento con técnicas y herramientas apropiadas para esta temática dentro de la metodología aplicada. En el entrenamiento se encuentra la sistémica con posibilidad de reversión con Programación Neuro Lingüística y ontológica, como basamento insustituible para dicho procedimiento. Las conclusiones señalan que el coaching posibilita la generación en el incremento de la producción manifestado al sufrir cambios en entorno de trabajo, un mejor desempeño y una elevada eficiencia de los trabajadores de dicha empresa.

Salinas, P. (2015). Desarrolló la investigación titulada: *"El Coaching y su influencia en la Gestión administrativa en la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la Región Tacna"*. Su propuesta fue la identificación de la existencia de una relación entre la variable coaching y gestión de la administración en el municipio antes mencionado. Metodológicamente, la investigación es de tipo correlacional, basados en los resultados del instrumento que se aplicó, a un conjunto muestral de 158 trabajadores, para ello se tuvo en consideración una fórmula con al nivel de confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%, esto a través del Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach resultando altamente confiable. Concluyéndose en un nivel de confianza del 95% con una significación estadística de 0.003, con la cual aceptamos la hipotetización alternante, reafirmando el vínculo entre el entrenamiento y la gestión administrativa. En conclusión, este estudio nos permite identificar una contribución a futuras investigaciones y al uso de distintas metodologías para abordar la problemática planteada mediante el uso del coaching.

Araujo, D. (2018). Desarrolló la investigación: *"El Coaching organizacional y la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli – Oroya"*, para determinar la relación entre el coaching en la organización y la motivación en el centro de labores de las personas que trabajan en los ambientes administrativos de dicha municipalidad. Como metodología, se identifica un estudio de tipo aplicada que tiene objetivo de carácter práctico sobre la solución del problema investigado. El nivel es de descripción con correlación con un diseño sin experimento de tipología transeccional. Se recogió la información a través de la técnica de encuestas, con su herramienta denominada cuestionario, elaborados mediante un diseño de escala de valoración de: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

La población de estudio y la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores administrativos. Los hallazgos encontrados muestran que la fuerza de relación entre las variables medidas a través de un coeficiente de correlación es de 0.69, siendo de carácter positivo medio. Del mismo modo, el vínculo entre las dimensiones comunicar abiertamente es de 0.59, aproximación al grupo laboral es 0.58, empatía hacia las personas es 0.51 y, finalmente, en ambigüedad aceptada es 0.52. Se concluye en el vínculo positivo y significativo en las variables desarrolladas.

Camones, M. (2018). El presente trabajo titulado: "*Coaching empresarial y el desempeño laboral del administrativo de la red salud Jauja-2017*", el propósito del estudio fue identificar el vínculo entre las variables adiestramiento en la empresa y cómo el trabajador se desempeña en su trabajo. La hipótesis del estudio indica que existe relación entre ambas variables. Metodológicamente, como método principal de trabajo fue la metodología científica, la tipología de estudio estuvo enmarcada en lo básico a nivel de correlación, diseño sin experimento, transversal, correlacional. El conjunto poblacional y muestral fueron 45 funcionarios de la administración. La instrumentación para el recojo de información fue un conjunto de reactivos, siendo la técnica la realización de encuestas. Los hallazgos muestran que existe correlación con característica positiva media en las variables entrenamiento en la empresa y cómo los trabajadores se desempeñan en su trabajo. La correlación fue analizada mediante el uso del Rho de Spearman, siendo de 0,62 con un nivel de significancia del 5%. Se concluye indicando que se siga promoviendo talleres de coaching empresarial a fin de lograr la motivación de los trabajadores para la mejora en cómo se desempeñan en su trabajo en las distintas unidades administrativas de dicha red de salud.

Villegas, E. (2019) elaboró el trabajo titulado: "*Gestión administrativa de la municipalidad provincial de Anta departamento de Cusco 2019*". Tuvo como objeto la descripción de la gestión administrativa. Metodología: Su elemento técnico empleado fue la indagación mediante encuestas. Asimismo, trabajo científico básico, con perspectiva cuantitativa y diseño sin experimento. Llegando a concluir que la gestión administrativa es de nivel regular; sin embargo, su tendencia no es positiva. Siendo imprescindible institucionalmente la adopción de acciones correctivas oportunas a fin de mejorar la situación identificada, ya que de permanecer igual se pone en riesgo el funcionamiento de la municipalidad provincial de Anta.

Guillermo A, (2020) realizó el estudio titulado "*Capacidad de Gestión administrativa de los Municipios Peruanos: Estudio Comparado de Seis Municipios de la Región Ica*", el objetivo fue analizar las capacidades de la gestión administrativa de las municipalidades peruanas. Metodológicamente, el estudio fue desarrollado en 6 municipalidades. La capacidad administrativa de los gerentes de dichas instituciones públicas fue evaluados al analizar su estructura orgánica municipal, por ello se establecieron tres indicadores que son los siguientes: cómo se gestiona y planifica municipalmente, el recurso humano, y el recurso material. Los hallazgos indican que la capacidad de gestión municipal es deficiente; en consecuencia, no existe una dirección definida de la administración municipal. El manejo, sin embargo, es muchas veces improvisado, sin la aplicación de una planificación de mayores plazos. Igualmente, no se observa la presencia de un funcionario interesado en la promoción y en la y mejora de capacidades de gestión de la administración en las diferentes unidades de gestión y de los sistemas administrativos de dichas municipalidades, esto se aprecia con mayor notoriedad en los municipios ubicados en el ámbito rural de acuerdo con los resultados encontrados.

Collantes (2019) en su investigación *"El Coaching y su relación con la Gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2019"*. Tuvo como objetivo: Determinación de la relación entre Entrenamiento y Gestión en la administración. Metodológicamente, el estudio es de tipo aplicado con evaluaciones sumativas, cuyo diseño es descriptivo. Para la recolección de los datos, se aplicó la encuesta a los colaboradores del área de microformas, siendo el instrumento un cuestionario. Fueron integrantes de la población trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, la muestra estuvo conformada por 66 trabajadores, los cuestionarios aplicados constan de veinte reactivos a través de los que se consiguió los datos requeridos. Además, utilizaron la metodología aplicada, basándose en cuerpos teóricos y trabajos de investigación anteriores. Los instrumentos fueron validados previamente, mediante su aplicación a ochenta participantes, lográndose así el Coeficiente de Alfa general de Cronbach de 0,860; indicándonos que el instrumento presenta una alta confiabilidad y esta estuvo apta para ser aplicada en la muestra elegida. Los resultados del presente estudio muestran una graduación correlativa entre variables muy alta encontrándose un  $r = 0,907$ . Asimismo, el p valor hallado fue de 0,000 siendo este menor a la significancia de trabajo establecida de 0,05. Esta información conduce a aceptar la hipotetización alterna y se rechaza la hipotetización nula, afirmando la existencia de graduación correlativa de las variables muy alta en dicha institución.

Meneses (2019) en su tesis *"Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad de Independencia, Lima. Perú"*, realizada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tuvo como finalidad el establecimiento de la relación de la variable gestión de la administración y control interno en el municipio indicado. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, fue realizado a un nivel de

correlación, con diseño sin experimento, de corte transversal. Se definió un muestreo no probabilístico, de 50 funcionarios públicos. La recolección de los datos fue mediante la técnica de la encuesta, utilizando el instrumento cuestionario. Para ambas variables, a partir de los resultados encontrados, se ha notado la existencia de correlación de un modo significativo entre cómo se gestiona la administración y cómo se controla internamente al municipio, esto debido a la obtención del resultado del análisis del Coeficiente Rho de Spearman, que fue de 0,842 y un p valor menor a 0,05 con lo cual se llega a establecer que a menor gestión administrativa menor control interno.

Artica (2019), desarrolló la investigación titulada "*Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, Pataz, La Libertad 2019*", en la Universidad César Vallejo. El propósito fue la determinación de la existencia de un vínculo entre el modo en que gestiona administrativamente y la competencia gerencial. En la metodología, se identifica una tipología de estudio sin experimento, cuantitativo de correlación. Aplicada a una población de veinticuatro trabajadores municipales. Para recoger la información se utilizó el cuestionario, en un número de dos que fueron validados por jueces académicos con experiencia, siendo el número tres expertos evaluadores, la confianza metodológica del modo en que se gestiona administrativamente tuvo como indicador a 0.789, considerado alto, y evaluado mediante el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach. El instrumento para evaluar la competencia gerencial obtuvo una confianza de 0.800 de correlación. Los resultados se presentaron mediante estadística descriptiva, utilizando el software estadístico SPSS versión 25, para la prueba de normalidad se aplicó el análisis del Test de Shapiro-Wilks, determinándose una distribución de características normales en la puntuación

de los instrumentos. El resultado obtenido es que los datos tienen una tendencia a la distribución normal, por lo que los análisis son desarrollados mediante la correlación de Pearson, encontrándose un resultado de 0,924 y un p valor de 0,000 de esta manera se llega a aceptar la hipótesis alterna. Concluyendo que existe una relación muy alta y altamente significativa entre las variables evaluadas.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Caisa, Guamán y Miranda (2018) en su trabajo de investigación denominado "*Coaching y desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua, Guayaquil – Ecuador*", tuvo el propósito de identificar las destrezas que contribuyen a desarrollar adecuadamente el desempeño de sus trabajadores mediante el uso del Coaching. Metodológicamente, el estudio fue de tipo aplicado, su diseño es de descripción de tipología exploratoria nivel de correlación fue aplicado a una población de diez mil doscientas trece personas con un conjunto muestral de trescientos ochenta y cinco trabajadores y vinculados por sociedad. Resultados, muestran que el coaching contribuye a mejorar el desarrollo del desempeño laboral. Asimismo, se evidenció en la empresa que se permite que la capacitación sea desarrollada y existe la dirección correcta de los trabajadores determinándose buenos desarrollos profesionales. Concluye que este estudio probó la importancia del entrenamiento en tanto procesos para aprender y evaluar en la empresa.

Mora (2017) en su tesis "*Gestión administrativa y financiera en el cumplimiento presupuestario de las instituciones públicas desarrollada en la Universidad Técnica de Babahoyo, Los Ríos, Ecuador*". El estudio tuvo el objetivo de evaluar la gestión administrativa y financiera en base al cumplimiento del presupuesto planificado en las instituciones de carácter Público de Babahoyo.

Metodología: se llevaron a analizar muchas opiniones de variados investigadores por quienes se amplió el enmarcamiento de teorización del trabajo investigativo, se analizaron los recursos conseguidos a partir de la recolección de los mismos mediante la encuesta, además se aplicaron entrevistas tomadas a cincuenta y dos participantes representativos como directores a nivel departamental, personas que laboran administrativamente en plazas financieras, áreas presupuestales y tesoreros, lo cual les ha permitido realizar una evaluación para identificar cómo se ha manejado la gestión administrativa en el campo financiero. Resultados: entre los resultados se encuentra la evidencia de que se cumple efectivamente en dichos centros laborales, que disminuyó con los recursos asignados gubernamentales. Se aplicó una herramienta que facilitó la comprobación hipotética del estudio a partir de la realización de la actividad analítica cuantitativo utilizada la comprobación del  $\chi^2$  y aquella valoración no supera el nivel de valoración  $\chi^2$  de características críticas.

Camargo (2016), en su tesis *"Aplicabilidad de las herramientas de Gestión administrativa en las unidades empresariales de la zona metropolitana del municipio Libertador del estado Mérida, Venezuela"*, Elaborada en la Universidad de Los Ángeles. Investigación cuyo objetivo fue demostrar si es aplicable la herramienta cualitativa y cuantitativa, en la investigación una unidad empresarial fue evaluada para conocer la realización de la gestión de la administración. Metodología: Se desarrolló un estudio de campo de tipo exploratorio y descriptivo. Sus estrategias metodológicas fueron describir sistemáticamente diversas situaciones presentes. La población fue conformada por ochenta y cuatro personas con cargos gerenciales, la herramienta para recoger la información fue en cuestionario, contenido con 38 preguntas que tuvieron respuestas para ser seleccionadas de maneras múltiples. Se concluyó recomendar el desarrollo de un mayor estudio en relación al empleo de la



herramienta cualitativa y su importancia en la organización. Asimismo, el desarrollo analítico de pronóstico en una condición en que se usaba la herramienta cualitativa y cuantitativa en la investigación.

Zula, Castillo y Carrión (2016); en la investigación *"Diagnóstico de la Gestión administrativa en los gobiernos autónomos descentralizados en Cantón Guano, Ecuador., elaborada en la Escuela superior Técnica Chimborazo"*. El objetivo del estudio fue conocer la gestión administrativa de los GAD parroquiales en la zona rural del Cantón Guano. Evaluando la aplicación de la normativa y la gestión pública, esto con el propósito de realizar una mejora cualitativa en el servicio que ofrece en la comunidad de la parroquia. Metodología: El conjunto poblacional de este trabajo fue la autoridad edil, además de 9 ciudadanos que presiden el gobierno parroquial en ese mismo número, el vocal también participó en un número de cuatro por parroquia. A fin de recoger la información, se utilizó las técnicas de encuesta, además, la entrevista, la revisión documental, y planes del desarrollo de cada parroquia. Resultados: se muestra inexistencia de uniformidad en el servicio al público. Asimismo, existe poca uniformidad en el modo en que participa la ciudadanía en cómo se gestiona la entidad, los niveles en que intervienen en los procesos, el auto-gestionamiento ciudadano para su participación en la gestión y los niveles de participación es desigual comparando los GAD.

Porras (2016) en su tesis *"Influencia del Coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana – 2016"*, el Objetivo es desarrollar una competencia para la evaluación de los desempeños de quienes colaboran con esta institución. Su metodología utilizada fue de carácter cuantitativo de indagación de carácter bibliográfico, interpretativo, representativo y

de campo, con la aplicación de la técnica del encuestamiento a quienes laboran en esta institución, el conjunto poblacional estuvo conformado por veinticinco personas que colaboran con esta institución. Se concluye: En esta institución se observa la carencia de coaching según lo que los trabajadores necesitan y se concluye además que el entrenamiento incidirá positivamente en la producción logrando trabajadores eficaces a través de valoraciones de su desempeño.

## **2.2. Bases teóricas o científicas**

### **2.2.1. Variable 1: Coaching**

Es una herramienta que se utiliza para un apoyo al personal, pasando de un estado no deseado a una situación adecuada o ansiada, esto se logra utilizando preguntas que llevan a la reflexión, provocando una toma de conciencia y un cambio cualitativo. No existe una unificación sobre la funcionalidad que cumple el coaching, cada teórico trata de explicar el propósito del coaching en función de su propia perspectiva, al ámbito de desarrollo y al proceso en el que se desencadena su uso, por lo que se observan diferentes modelos de coaching con sus propios procedimientos y fases.

Sin embargo, la palabra "coach" procede de la palabra "Kocs", que hace referencia a una ciudad Húngara del siglo XV y XVI, su significado es: "... conducir al personal de un sitio a otros", (Ravier citado en Ortega Guizado 2012, 180 – 181).

"Coaching" es un término inglés que tiene como significado preparar o entrenar y está íntimamente relacionado al dirigir determinado equipo deportivo, para prepararlos y esperar ganar las competencias. Al ser añadida esta palabra con gerundios como el "ing" logramos términos como "coaching" cuya traducción es entrenamientos o preparaciones, para grupos mayores. En Norte América ha sido más

frecuentemente usado en campos de los deportes, desde el principio para la enseñanza a los deportistas a mejorar y conformar capacidades y técnicas que les permitan ir mejorando (En Useche 2004, 2)

(Launer V, 2008) refiere: Con el entrenamiento se espera desarrollar las potencialidades del personal y del equipo en general para el logro de un objetivo coherente y realizar algún cambio importante.

(Délivré, 2002) precisa que: El entrenamiento con un conjunto de reuniones con la persona a fin de entrevistarla de manera individual, el entrevistado toma el nombre de coachee y el entrenador el nombre de coach, a fin de brindar el apoyo necesario para el logro de algún objetivo logrando así el éxito como persona y profesionalmente.

(Whitmore, Coaching, 2009) desde la perspectiva empresarial refiere: que Entrenamiento es un comportamiento de la empresa ubicado al otro lado o en la otra orilla de quien da órdenes y manda.

(Carmen Duhne. Ramiro Garza Leal, 2007) precisa que: El entrenamiento es de gran ayuda por alcanzar el crecimiento como seres humanos en el corto plazo, lograr nuestra efectividad en el cumplimiento de las apuestas organizacionales.

El Mantel de Ferreira, establece que: El entrenamiento cuenta con planificación que te llevas desde donde están hacia lo que se desea alcanzar (Baniandrés y otros 2011, 287). Indubitablemente, refiere que coaching es identificado como un término de accionar, que es producido en la misma persona luego del consejo del entrenador.

Para Rosinki, el entrenamiento es la acción de la promoción para desarrollar las potencialidades de la persona con el fin del alcance de algún objetivo (Launer 2008, 286); y que según Launer, conforma procesos que apuntan a desarrollar potencialidades de los sujetos y equipos a fin del alcance de un objetivo coherente, así como modificaciones de conducta profundas.

Ortega Guizado, Remperto (2012) señala que el gerenciamiento de los aprendizajes, la gestión del conocimiento, transformación de los procesos y la potenciación de un cambio significativo puede conseguirse con el entrenamiento a modo de Ontología.

En los últimos tiempos existe una serie de autores que han estudiado la formulación Universal de la definición de "coaching", fue un intento significativo ya que puede tomar diferentes sentidos, dependiendo muchas veces de esta misma actividad; sin embargo, no obstante, el dialogar, comunicar, la meta, a lograr mejorar continuamente, la acción el intercambio dinámico y la pro-actividad. Son características que siempre estarán presentes en el coaching.

Últimamente la definición de "coaching" se entiende como una técnica de carácter científico, que permite tener un proceso de ayuda personal o profesional, para incentivar a la persona o a un equipo de trabajo a un mejor desempeño dentro de una organización, por ello, a través de esta técnica se logra liberar el talento y la potencialidad al máximo demostrando una efectividad en las actividades ejecutadas durante la permanencia laboral.

El coaching presenta tres componentes, primero, es la integración de saberes, el estudio, la investigación, teorías, y principios científicos, segundo, el método científico ha sido comprobado en todas las etapas del coaching, transitando por una

especie de cadena reconocida entre: sujetos, objetos, finalidades, razones y valores. Que logra permitirnos la identificación y enunciación de leyes y principios para aplicarlo, que se basan en la técnica de la observación y además en la experiencia personal, finalmente, desde el punto de vista humanístico, la metodología científica aplicada al Entrenamiento permitió abordar el desarrollo de los individuos en transformarse y mejorarse.

### **2.2.2. Principios básicos del coaching.**

Principios son los fundamentos que forman las bases del sustrato de algo cuando éstos son más sólidos, ofrecen mejores garantías respecto a lo que se construye sobre ellas, sus fundamentos se basan en el vínculo adecuado entre los seres y su temporalidad, si sufren cambios los seres o suceden hechos de otras temporalidades también cambiarán los principios y la fundamentación, mientras los fundamentos tienen estructuras objetivas, sus contenidos son más subjetivos y variantes.

La organización de los principios del coaching tiene estabilidad, pero llega a cambiar en los procesos de entrenamiento particulares, sufriendo amoldamiento a sus realidades distintas e inclusive de quien es el encargado de la instrucción. Los principios del entrenamiento considerándolos de manera general se evidencian en cuatro componentes: fundamento social, psicológico, técnico y ético.

#### **a) Los Fundamentos sociales**

Se evalúan como parte del comportamiento del ser humano, comprendidos en base a la acción social y a la dinámica entre individuos y con la sociedad. Existen varios estudiosos, como Echevarría Salazar Molano y Useche quienes refieren al fundamento social como quien da el cierto sentido.

Para el entrenamiento, esta actividad con presencia y en crecimiento en nuestra sociedad, a partir del punto de vista genético los fundamentos se resumen en los siguientes principios:

- Primero, es un novel modelador para aprender que conlleva a un desarrollo general íntegro y profundo de la persona.
- Segundo, es un proceso de toma de conciencia personal para adquirir mejor conocimiento individual.
- Tercero, es un método personal que se aleja del mecanismo formativo.
- Cuarto, es un sistema que presenta gran eficacia para transmitir la sabiduría genética.

#### **b) Los fundamentos psicológicos**

Presenta unos orígenes evidentes basados en el vínculo surgido del proceso. Se programan en un par de fases distintas: primero, el entrenamiento es visto como un modelo y las consecuencias psicológicas se visualizan en el comportamiento, estos fundamentos dentro de la psicología se resumen en los siguientes:

- Cognoscencia propia.
- Visión íntegra del ser.
- Esquematización de conceptos con dirección a las iniciadas conceptualizaciones que se plantean.
- Salvaguardar la resistencia de los desarrollos personales.
- Mejoramientos de los niveles para ser satisfecho personalmente.

En la segunda fase llega a considerar los principios psicológicos en procesos personales y relacionados con el Entrenador - entrenado, considerando la gran categoría y presencialidad que tiene en cada uno de los procedimientos, fuera de que se realicen sesiones de entrenamiento de Vida o entrenamiento ejecutivo.

**c) Fundamentos técnicos**

Estos fundamentos del coaching son de carácter técnico, ya que este es un proceso que se desarrolla con la garantía del éxito basados en una fuerte filosofía, para ello, es suficiente una representación esquemática que permita comprender mejor sus etapas, éstas comprenden: Monitoreo y valoración, Segundas naturalezas, Hábitos, Planes de acción, Conocimientos y el descubrir, reflexiones, escuela viva, diálogos, metodologías mayéuticas y desear hacer algo, desear el cambio y manifestar grandes voluntades hacia todo ello.

**d) Fundamentos éticos**

La ética constituye un aspecto esencial en el entrenamiento, por una parte, la fundamentación ética que se refiere al código de comportamiento y, por otra parte, conforman los lineamientos vinculantes o separatistas que sirven de unión a lo ético con lo moralmente aceptado y lo real; en ese sentido, al hablar de la ética, hay que señalar que el fundamento ético en el sentido de su clara separación. En aquellos con influencia en los procesos y los que están referidos a la conducta del coach.

### 2.2.3. Importancia del Coaching

El coaching es un instrumento valioso que se utiliza en contextos adecuados, es una manera de originar relaciones entre los individuos a fin de superar resultados organizacionales esperados, estas conversaciones se basan principalmente en la confidencialidad y en la confianza mutua. El coach debe hacer lo que tiene que hacer con la finalidad de lograr lo que se tiene que lograr. El coaching es una disciplina que no debe entenderse como una asesoría o una capacitación o una terapia, sino más bien es la llave que conduce a que las personas descubran y apliquen su talento, destrezas y habilidades, sean capaces de aprender y enseñar a otros cómo elaborar el sendero para expandir sus posibilidades al interior de una institución.

### 2.2.4. Características de Coaching

Se caracteriza por:

- **Concreta:** Según (Alonso, 2010), refiere que: Está focalizado en la conducta con posibilidades de mejora, el entrenador usa una comunicación directa y da ánimos a quien se está orientando específicamente, tiene un enfoque en el aspecto objetivo y descriptivo de los desempeños.
- **Interactiva:** Según (Alonso, 2010), refiere que: Se produce el intercambio de información en este tipo de comunicación. Produciéndose un diálogo de pregunta y respuesta en cantidad suficiente, con el intercambio de ideas siendo involucrados tanto el entrenador como el entrenado.
- **Responsabilidad Compartida:** Según (Alonso, 2010), refiere que: Para la mejora de los desempeños están inmersos en esta conducta responsable tanto el entrenador como el entrenado. Quienes participen en este proceso son responsables del logro que el diálogo sea de la mayor utilidad.



- **Forma Específica:** Según (Alonso, 2010), refiere que: Es definida por un par de factores, la definición de a dónde se quiere llegar con el diálogo y la fluidez cumple con dos etapas una de ampliación y otra de focalización de las informaciones allí manifestadas.
- **Respeto:** Según (Alonso, 2010), refiere que: Quien hace uso de esta metodología siempre manifiesta actitudes de respeto por el entrenado.

### 2.2.5. Elementos

Para Alonso (2010) estos vienen a ser:

- a. **Valores:** Quien realice en entrenamiento está basado en una escala de valores a fin de evitar convertirse en alguien que utiliza artificios de conducta o técnicas comunicacionales llamativas.
- b. **Resultados:** El entrenamiento es un procedimiento orientado a lograr un resultado con incidencia en mejorar continuamente los desempeños grupales o individuales de los participantes.
- c. **Disciplina:** El entrenamiento tiene la cualidad de lograr que los involucrados interactúen disciplinadamente. Para el logro de mejorar continuamente, el entrenador debe tener disciplina que incidirá en el clima que se produzca con su entrenado, que fomentarán el aprendizaje, el desarrollo y uso de la habilidad crítica y el manejo adecuado del diálogo de entrenamiento.
- d. **Entrenamiento:** Es necesario para lograr el éxito en diálogos entre el entrenador y el entrenado, va más allá de la guardar en la memoria alguna idea o concepto que no es garantía de diálogos que mejoren los desempeños.

### 2.2.6. Tipos del Coaching

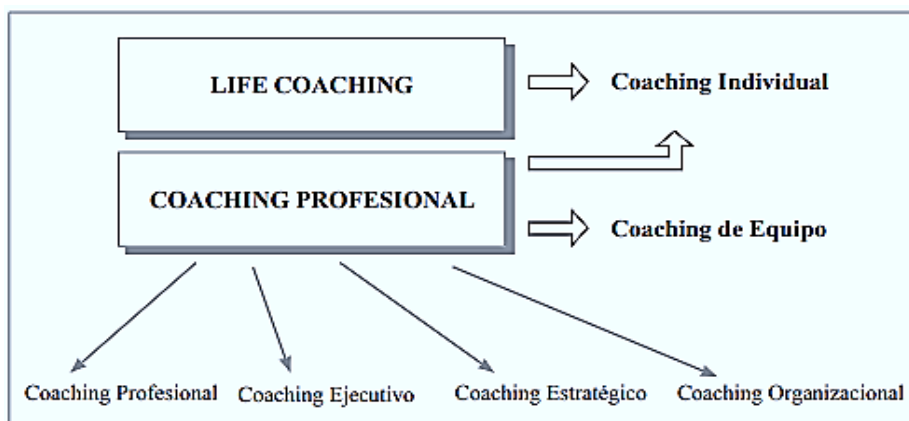
Tenemos dos tipos de "Coaching" o "Entrenamiento":

- a. El "entrenamiento" para el desarrollo de la persona como ser individual que se refiere al desarrollo de capacidades para su desenvolvimiento como persona en la esfera como ser personal, ser humano y ser hombre de sociedad, también se le denomina "life coaching" o "coaching personal".
- b. También tenemos al "entrenamiento" que aborda el desarrollo de la persona en el ámbito de su profesión y su desempeño en su trabajo, también se le denomina "entrenamiento profesional o ejecutivo".

Tipos de coaching, que, aunque para su tratamiento los tengamos que diferenciar y abordar de un modo distinto, en la práctica uno afectaría el desempeño del otro, hablamos de lo personal en lo profesional y también de modo inverso.

El "coaching" profesional, se clasifica en:

- "Entrenamiento profesional" son los que priorizan el desarrollo de su profesión, sin pertenecer a una organización profesional, es más bien de desarrollo respecto a su propia carrera profesional.
- "Coaching referido a ejecutivos y directivos" son los que laboran en las empresas identificándose con ella.
- "Coaching de la alta dirección" es el que se desarrolla en los primeros niveles de una organización, a menudo se denomina "coaching" estratégico.
- "Coaching organizacional" es el que se desarrolla aplicando políticas en la empresa, la cual tiene un efecto en el trabajador ejecutivo y directivo de modo transversal.



### 2.2.7. Dimensiones del Coaching

#### A). Desarrollo y crecimiento personal

Desarrollo y crecimiento personal es un conjunto de etapas a partir de las cuales, las personas llegan a crecer con todas sus potencialidades y habilidades, hasta lograr el alcance de algún objetivo personal, deseo e inquietud teniendo como motivos principales intereses por superarse, además de tener un por qué vivir y existir.

Lograr desarrollarse plenamente en cada aspecto vital como en el aspecto de la familia, el aspecto de la sociedad, en el trabajo, como persona, etc., es complicado y muchas veces con pocas probabilidades, que se llegue a alcanzar, sin embargo, la mayoría de las personas les gusta ser cada vez más competentes, ser más inteligentes, hablar varios idiomas, llegar al estudio de altos grados académicos, lograr viajes con mayor frecuencia, conocimiento del planeta, lograr ser exitoso y llegar al objetivo trazado, y tener menos errores.

Para la teoría de Abraham Maslow, quien llegó a jerarquizar las principales necesidades para el ser humano, en el siglo 20 desde lo más básico y fisiológico, recorriendo las necesidades de seguridad, afectos y estimación, llegando a la auto-realización. La motivación en base a la pirámide de las

necesidades, primero tenemos al motivo fisiológico, primero son incluidas las necesidades vitales para lograr tener una buena salud, como el hecho de respirar, alimentarse, un deber dormir y tendrían una regulación biológica, que van madurando cronológicamente, la necesidad de contar con seguridad y protección, supone el entendimiento de un segundo nivel, lo cual también resulta esencial para la supervivencia, principalmente, durante la vida infantil.

La socialización y el afecto sellan principalmente el desarrollo psico-emocional, lo cual permite la generación de vínculos ligados por el afecto con individuos más importantes relacionados en el contexto vital, a lo que nos apegamos, la necesidad de estimación principalmente es afín con ser valorado, los sentimientos y lo respetable que puede apreciarse en nuestro proceder exitoso, tanto para el entorno de la sociedad a través del reconocimiento, como para la propia persona a través de la autoconfianza.

Asimismo, lo necesario de la auto-realización es útil para otorgar sentido a lo que se está viviendo, por lo que es de exigencia que las necesidades antes vistas hayan sido satisfechas, sin importar de un modo parcial y de esta manera se logra una notoriedad de una persona que crece en sus logros y éxito. Las personas requieren llegar a altos grados de actividad para tener sentimientos de satisfacción, ya que al existir la ausencia de un escalamiento en el campo laboral social o de su vida individual tienden a sentirse deprimidos y poco realizados.

## **B). Motivación laboral**

Chiavenato (2000a: 68), menciona que lo que motiva tiene vínculo con el comportamiento del ser humano y está basada en el comportamiento en dónde la motivación se ve afectada por factores externos e internos, dado que

son las necesidades las que generan una energía que motiva al individuo a realizar actos para llegar a cumplir dichos objetivos.

Delgado (1999: 56), refiere que la motivación es un proceso a través del cual los individuos llegan a ejecutar diversas actividades específicas, logran resolver y desarrollar a través del esfuerzo, que los conduce a materializar metas y objetivos con la finalidad de satisfacer sus propias expectativas, de dicha satisfacción depende los esfuerzos que determine imprimir a alguna futura acción planificada.

González (2008: 52), detalla: "la actividad motivadora es la reunión de procedimientos psicológicos quienes enlazados con la estimulación externa mantienen intercambios con la personalidad que al mismo tiempo recibe influencia de ellos, causando o no que la persona sea satisfecha, el estar motivado en el trabajo viene a ser la resultante de interrelacionar a la persona con la estimulación institucional para el fomento de factores que sean motor de éxito del trabajador y por ende de la empresa al lograr objetivos propuestos".

La motivación es el deseo que posee la persona para que a mediante el trabajo consiga el alcance de alguna meta, que están relacionadas con metas de la organización y que se alinean a las necesidades de lograr sus propias satisfacciones.

#### **a. Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow (1964)**

La motivación humana fue clasificada ponderando las necesidades de Maslow un dúo categorial: la primera denominada de necesidad primaria, que es donde identifica a un primer nivel llamado de necesidad fisiológica en las cuales incluye la alimentación, sueño, reposo, abrigo y

reproducción, y el segundo denominado de necesidad de estar seguro que busca el logro de la protección de amenazas o peligros.

Ambos niveles se citan como la necesidad básica que garantiza la supervivencia y el estar seguro.

Las necesidades secundarias están clasificadas en 3 niveles:

- El primero, lo constituye la necesidad social que está relacionada al modo de actuación de la persona dentro del entorno social, aquí se despliegan los afectos, el aceptarse mutuamente, la participar en sociedad, las amistades y sentimientos emocionales.
- El segundo, está referenciado a la necesidad de autoestima, caracterizándose por autovaloración que tiene la persona de sí misma.
- El tercero, lo conforma la necesidad de autorrealizarse, que es el desarrollo de sus propias potencialidades y superación como ser humano.

**b. Teoría de los dos Factores de Herzberg Chiavenato (2000b)**

Realizó una clasificación en dos tipologías: Con orientación al ambiente externo y con orientación al desempeño laboral de la persona. La primera tipología se denomina "Higiénica", que viene a ser la condición física y del ambiente laboral como sus ingresos monetarios, algún beneficio social percibido, la política de la institución, clima laboral. Alguna oportunidad laboral y la política de motivación a los trabajadores. La segunda tipología es la "Motivadora" que es responsabilidad única de la empresa o institución como algún encargo de importancia, ascenso, el alcance de metas, premio al trabajo responsable.

**c. Teoría de la Expectativa de Vroom (1979, citado por Chiavenato, 2000c)**

Tiene su base en el sentido motivador para la producción, sostiene la existencia de una tríada factorial en las personas determinantes de la capacidad motivacional, siendo: El objetivo del individuo con fortaleza en su voluntad, vínculo consciente entre la capacidad productiva y el alcance de un objetivo individual y el ser capaz de tener influencia en los niveles productivos. Esta teoría es considerada importante por lograr el vínculo entre el interés individual y lo variable de la fuerza motivadora que encuentre.

**C). Desarrollo de competencias**

Para David McClelland, 1975, la define así: "el factor primordial del trabajador que tiene como resultado un desempeño con eficiencia en su labor" por su parte Domínguez, Díaz, & Sánchez, 2004; afirman: "cuando se da la selección de personal, ésta no debe basarse solamente en el logro académico ni en el resultado de las pruebas psicológicas a que sea sometido".

Para la década del 90, se logra tener importancia en la definición del Desarrollo de Competencias, para Gerhard Bunk indica que: "Quien ostente competencias para el desarrollo de determinada labor posee el conocimiento, destreza y aptitud necesaria para el ejercicio profesional, estando capacitado para la solución de problemáticas en su profesión autónomamente y con flexibilidad, teniendo la capacidad de colaboración en su ámbito laboral y organizando las labores". Según lo referido por Teller, 2010.

Según Leonard Mertens, refiere que "las competencias están referidas sólo a algunos aspectos del total del conocimiento y habilidad, necesario para

el alcance del resultado exigido en circunstancias determinadas; las capacidades reales para el logro de objetivos o resultados contextos dados". Teller, 2010, refiere que existen cinco elementos en las competencias laborales: saber, saberes para realizar, saberes para estar, yo quiero realizar, y puedo realizar.

Clasificación de las competencias laborales:

Bunk, clasifica la competencia así:

- Competencias técnicas
- Competencias metodológicas
- Competencias sociales
- Competencias participativas

Para Mertens la competencia se clasifican en: genérica, específica y básica.

La competencia laboral en el ámbito de la organización, son de carácter genérico y específico, que se utilizan con mayor frecuencia, las primeras están referenciadas como un conjunto de acciones y la segunda, se refieren a la función y tarea concreta, (Viger, Pasquaré, Menichelli, y Tarayre, 2015).

#### **D). Toma de decisiones**

Tomar alguna decisión, son procesos donde se realizan todas las actividades necesarias que parten desde la identificación de un determinado problema hasta finalmente llegar a resolverlo, teniendo en cuenta la selección de las alternativas más idóneas, para tal solución en ese sentido, la toma de decisiones debe buscar y encontrar las alternativas de solución en forma y oportuna.



De manera resumida, se puede decir que la toma de decisiones, es un proceso que va desde la identificación, hasta la selección de las acciones más adecuadas para la solución de una problemática.

Las decisiones que se toman, se traducen principalmente en el objetivo organizacional y en la acción mayormente específica y concreta que abarcan todos los niveles, desde el más bajo hasta el más alto dentro de una organización.

Es importante tener en cuenta la información que se saca de la institución ya que, a partir de dicha información, se debe llegar a decisiones importantes y además, la toma de decisiones, afectará el desempeño de toda la organización.

**Funciones de la toma de decisiones:**

- a. Planeación estratégica:** Seleccionar la misión y el objetivo, y la acción para darle cumplimiento.
- b. Organización:** Es establecer la estructura organizacional con un sistema de nivel jerárquico, la división de trabajo y las funciones organizada para el desempeño del individuo en la institución.
- c. Dirección:** Viene a ser la influencia, de quienes administran sea ejercida en los trabajadores para cumplir la meta trazada, sea a nivel de organización o de trabajo en equipo.
- d. Control de gestión:** Viene a ser el monitoreo y acciones de mejorar para corregir las labores tanto individuales como de la organización para el logro de la planificación.

## **Naturaleza de la toma de decisiones**

Según García Higuera, (2002) Existen dos tipos de naturaleza de Toma de Decisiones:

### **a. Decisiones programadas:**

En general tienen mucha relación con los hábitos o procedimientos, pueden ser aplicadas a problemáticas estructuradas, reglas o procedimientos a modo de rutina, son previsibles de ser analizada su composición.

Se toma esta modalidad de decisiones como limitantes ya que la que toma la decisión es la institución y no quien la dirige. Su valor radica en la rapidez de acción que permite esta modalidad de decisiones por estar vinculadas a algún tipo de política, regla o procedimiento para la solución pronta de alguna problemática sin distraer recursos ni tiempo.

### **b. Decisiones no programadas:**

Se refiere a la solución específica, que tiene como sustento de creación procesos no estructurados para la solución de problemática no rutinaria, problema que no es tan frecuente y no puede formar parte de las políticas de la empresa, pero que por su importancia requiere tratamiento específico.

### **Condiciones de toma de decisiones:**

Existen tres tipos de condiciones de toma de decisiones:

- Condición cierta: Son tomadas en condiciones ciertas de situaciones previsibles, debido a la data de confianza con que se cuenta, teniendo como características a la exactitud, mensurable y desprenden relaciones causales con efectos.

- Condición incierta: Son tomadas en condiciones no ciertas de situaciones no previsibles, debido a la falta de confianza con que se cuenta, teniendo como características a la inexactitud, no mensurable y desprenden relaciones no necesariamente causales con efectos.
- Condición riesgosa: La decisión está envuelta en una condición riesgosa siendo conocida la posibilidad de alternativas específicas que llevan a lograr metas o resultados deseados.

### **2.2.2. Variable 2: Gestión Administrativa Municipal**

#### **A. Fundamentos de la Gestión administrativa**

##### **Gestión**

Pérez (2014) en su artículo el "El sistema de control de gestión" señala que la gestión trata de la formulación de los objetivos para posteriormente lograr la medición del resultado obtenido y al final conseguir la orientación de las acciones para mejorar permanentemente de los procesos.

Según el Diccionario Enciclopédico y James Ilustrado señalan que: La gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, y gestionar es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera, en otra concepción gestión es definida como el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa (p. 63).

"Administrativa", este término se refiere principalmente a la administración o al proceso mediante el cual se brinda la administración de acuerdo a Campos y Loza 2011 se entiende por administrativa a que aquella persona que desarrolla sus labores en el sistema administrativo público o con vínculo con

sistemas administrativos empresariales así quien tiene un desempeño en la administración tiene la obligación de tener gran conocimiento de ella.

Del latín "Gestión", se desprende la palabra gestión, que se define como la acción de administrar, se relaciona con los términos de gestión, dirección, actividades profesionales destinadas al establecimiento de variados objetivos y los medios de su trabajo.

La palabra "Gestión" proviene del latín gestión, se define como la acción de administrar, se relaciona con los términos de gestionar, dirigir, actividades profesionales destinadas al establecimiento de algún objetivo y al medio de sus labores.

### **Administrativa**

Está referido principalmente al acto de administrar, o al proceso mediante el cual se brinda la administración, de acuerdo a Campos y Loza (2011) se entiende por administrativa al funcionario quien desarrolla sus labores dentro de la Administración de carácter público en un país, o bien, se desarrolla vinculada al hecho de administrar la institución, por lo tanto, quien labora en el campo administrativo debe poseer absolutos conocimientos administrativos.

Este manejo implica el conocimiento científico en la planificación y uso del recurso, además, de gestión de cómo dirigir las labores humanas, teniendo en cuenta que el propósito de las organizaciones es la satisfacción de un interés común dentro del ámbito organizativo.

El artículo 8° de la ley 27972, relacionada a la administración municipal que se denomina Ley Orgánica de municipalidades, refiere que la administración

municipal está compuesta por los empleados de confianza y los valores, tanto públicos como alumbrado, parques, limpieza pública, etc., y los obreros que cuestan los servicios en cada una de las municipalidades, se organiza el sistema administrativo según la necesidad y recursos económicos institucionales.

### **Gestión administrativa**

Según Asturias Corporación Universitaria (2016) explica que viene a ser el modo de utilización del exiguo recurso para lograr alcanzar el objetivo trazado mediante cuatro procesos específicos: planeación, organización, dirección y control (p. 18).

El francés Henri Fayol, ha desarrollado la teorización clásica en el campo administrativo en su tiempo, esta teoría había sido formulada por Taylor, en el año 1916, en Estados Unidos, su característica era que enfatizaba en la tarea individual del trabajador, operario, dando mayor importancia al desempeño de su cargo o función individual.

Contrariamente a ello Fayol, formula su teoría que se basa en caracterizar con énfasis la importancia del trabajo de toda la estructura que forma la institución con el fin de conseguir ser eficaces. Según Taylor, la eficiencia de las organizaciones se logra desde el punto de vista del trabajo del operario y de la suma de la eficiencia de cada trabajador.

Pero en la teoría clásica, se observa contrariamente a esa posición, que la organización, como un todo estructural, debe garantizar la eficiencia de todas las funciones que desarrollan los trabajadores.

## **B. Importancia de la gestión administrativa**

Noé (2005) "La Gestión administrativa" favorece optimizar la puesta en marcha del proceso gerencial, para el incremento en cumplimiento de acciones y eficaz gestionamiento el servicio y los procedimientos administrativos. (p. 68)

"Últimamente la empresa en su conjunto incorporó un nuevo sistema de para gestionar permitiendo automatizar la realización procesual para el aumento cualitativo y eficaz de la administración del servicio a realizarse, el sistema denominado flujos de trabajo es un sistema informático que favorece integrar variadas actividades, y también, controlar automáticamente algún elemento participante, que pueden ser trabajadores y computadoras hasta datos y documentos" (p. 68).

Los nuevos sistemas de gestión aplicados dentro de los procesos administrativos sirven para viabilizar ágilmente la circulación de los trámites informativos, así como de los documentos de tal manera que con la aplicación de estos sistemas se logren mayores niveles eficaces en los servicios administrativos prestados.

Chiavenato (2011) Tiene gran importancia la consideración de que automatizar empresas con estructuras organizativas funcionales y con algún procedimiento administrativo es fácil, además de recursos económicos para ser invertidos en tecnologías necesarias. (p. 68)

## **C. Características de la gestión administrativa**

El acogimiento de los principios de ciudadanos, clientes o usuarios, cuyo derecho es identificado especificado y respetado con claridad.

Las nuevas definiciones de los perfiles de quien administra, incluyen la aceptación de ejecutivos o gerentes públicos, direccionados en buscar un resultado óptimo y poder evaluarlo, consecuentemente, como una persona en el momento de rendir cuentas y en la competencia en todo momento y no sólo al ser contratado.

El establecer un contrato para la gestión, da oportunidad a la explicación de la visión y misión el objetivo institucional de la entidad ejecutora. Asimismo, sirven de base para evaluar el desempeño de los indicadores.

#### **D. Evaluación de la gestión administrativa**

La evaluación de la "gestión administrativa", según Asensio en el 2012 se basa en cuatro actividades importantes las cuales conducen a contribuir el logro del objetivo establecido. Estas actividades son planificar, organizar, dirigir y controlar.

#### **E. Dimensiones de la gestión administrativa**

Álvarez (2011) sustenta: Es un conjunto de procesos de gran importancia consistente en administrar cada actividad y función realizada por quienes colaboran con la institución, el recurso a ser administrado es de carácter material, que se resume en: Planificar, organizar, ejecutar, y controlar el modo en cómo se desempeñan los funcionarios, favoreciéndose así el hecho de cumplir metas organizacionales (p.13)

Por otro lado, Asensio (2012) señala: La gestión administrativa tiene en su haber el desarrollo de 4 procesos como lo son planificar, organizar, ejecutar, controlar y organizar el recurso material y humano de la institución, para cumplir con lo estipulado por la misma (p.21)

Asimismo, Bolaños & Bolaños (2013) afirman: Que la gestión en la administración está dentro de las capacidades institucionales de planificación, direccionamiento, organización y evaluación del recurso que se tiene en la institución a fin de lograr la meta planificada, señalan también que el hecho de administrar y coordinar metas de carácter específico da como resultante situaciones favorables como la eficiencia (p.17)

Por su lado, Pimenta & Pessoa (2015) aseveran:

La gestión administrativa es coordinar, planificar, organizar, y direccionar de la actividad laboral, es además el delineamiento y la conservación del ambiente laboral, favoreciendo la eficacia y la entrega oportuna de los productos señalados por las metas, siguiendo prioridades establecidas por la institución (p.13)

#### **a) Planeación**

Por un lado, Galindo (2000) lo define como una característica ineludible en el acto de administrar, de aplicación en los ámbitos tanto privado como público con el objetivo del funcionamiento exitoso de la entidad en es aplicado, teniendo como base la razón que es fundamento para el cumplimiento del propósito institucional (p.120)

Asensio (2012) Nos dice que la planeación es involucrar a aspectos como evaluar el porvenir y aprovechar los recursos teniéndolo en cuenta, estos procesos de planificación tienen su inicio cuando las decisiones son tomadas, comprendiendo actividades facilitadoras en determinar la problemática y su alternativa de solución, además de la valoración de los procesos tomando en consideración aspectos como criterios que involucren acciones eficaces para



tomar medidas, consecuentemente, los procesos de aplicabilidad tienen su inicio en acciones como identificar la problemática, y posteriormente realizar el establecimiento del mejor criterio o el conjunto de ellos para decidir el establecimiento de actividades urgentes como alternativa, efectuar el análisis y elegir en cuál de ellas se realizará la implementación y valorar cuán eficaz fue la decisión que se tomó (p. 29)

Es un conjunto de procesos de gran importancia consistente en administrar cada actividad y función realizada por quienes colaboran con la institución, el recurso a ser administrado es de carácter material, que se resume en: Planificar, organizar, ejecutar, y controlar el modo en cómo se desempeñan los funcionarios, favoreciéndose así el hecho de cumplir metas organizacionales, entre los aspectos que requieren evaluación tenemos a; aclaración y establecimiento de objetivos, determinación de cómo es el lugar de trabajo, las relaciones entre trabajadores y el ambiente laboral, el establecimiento de la política y del procedimiento necesario para cumplir con las funciones, como criterio final tenemos a la anticipación de problemática futura, Asensio (2012) (p. 32)

Dimensiones como planificar tiene a cobrar tributo, proyección de meta para tributar, programar el proceso de tributar y planificar el proceso de recaudo como indicadores.

**Se tiene entre las acciones del proceso de planear:**

- Aclaración, amplificación y determinación del objetivo
- Pronóstico
- Establecimiento de la condición y suposición o el conjunto de ellas de modo de desarrollo de las labores

- Selección y declaración de tarea para el logro del objetivo trazado
- Establecimiento de la ruta general del logro con énfasis en ser creativos para el encuentro de medios noveles y mejores del desempeño laboral.
- Anticipación de algún posible problema futuro
- Establecimiento de la política, procedimiento y método de los desempeño

## **b) Organización**

Galindo (2000) Asegura lo siguiente: El término organización se define de 3 modos, etimológicamente es derivada de la palabra griega (organon) cuyo significado es "instrumento" por lo que es una agrupación de seres humanos en sociedad con el desarrollo de diferentes procedimientos al interior de este grupo, cuya composición se basa en el criterio de la lógica y procedimientos de carácter específico. Para Guzmán viene a ser la actividad interpersonal en coordinación a fin de principalmente alcanzar el logro de mayores beneficios posibles en actividades económicas. (p. 126)

Para que una organización llegue a funcionar teniendo en cuenta un alto desempeño y rendimiento, es necesario que en su objeto se busque el alcance de los máximos rendimientos en el que la totalidad de trabajadores logren identificar los intereses en el aspecto global de la empresa.

Una de las etapas de la administración, está constituida por la organización, es en esta etapa donde se identifican las funciones de los trabajadores, las que están acordes al tiempo y necesidades organizacionales. Así mismo se definen las responsabilidades de los directivos y colaboradores con el propósito de reconocer la necesidad de las relaciones interpersonales.

En la organización, se producen el desprendimiento de una serie de reglamentos, caros y comportamientos, los indicadores que permiten una adecuada organización son: publicar las recaudaciones, adaptar los procedimientos para dicha recaudación, así cumplir con la ejecución del plan de los trabajos a realizarse (Asensio, 2012) (p. 32)

### **Acciones Principales en la Institución**

Subdivisión del trabajo en la unidad operativa o conjunto de ellas

- Agrupación de la obligación operativa en cargos funcionales.
- Reunión de cargos funcionales en la unidad manejable y relacionada.
- Selección y colocación del personal en el cargo funcional apropiado.
- Uso y acuerdo de línea de mando apropiada hacia los funcionarios.

### **c) Dirección**

Galindo (2000), considera que deviene en uno de los pilares básicos y fundamentales cuando se administra, es una técnica necesaria para la conducción de la actividad priorizada de acuerdo a la graduación de prioridad encomendada a los integrantes de la entidad, a través de interacciones formales. No obstante, cuando hablamos de administrar oficinas públicas las funciones de quien está encargado del área a cargo de dirigir la institución provienen de legislación especializada producto del sistema administrativo, requiriéndoseles para ello un conjunto de capacidades y competencias técnicas inscritas en la normatividad vigente, a pesar de ello se observa incumplimientos funcionales aunque se tiene legislación prevista que sanciona dichas inconductas, lo que conduce a observar el funcionamiento de la gestión pública debido al vacío legal existente que

conlleva a la pobreza del resultados que se espera de los servidores, que hacen la diferencia cuando son comparados con instituciones privadas. (p. 131)

Para que una organización llegue a funcionar teniendo en cuenta un alto desempeño y rendimiento, es necesario que en su objeto se busque el alcance de los máximos rendimientos, donde la totalidad de los trabajadores identifiquen los intereses del aspecto global de la institución.

**Las acciones de importancia que la dirección desempeña son:**

- Practicar presupuestos filosóficos organizacionales que animen a participar a la totalidad de integrantes de la organización.
- Conducir en el desempeño del mejor esfuerzo a la totalidad de integrantes de la institución.
- Motivación de los miembros de la institución.
- Desarrollar acciones comunicativas abiertas y efectivas.
- Incentivar a los miembros de la institución hay que desarrollen todo su potencial.
- Brinde recompensas y reconocimientos además de salarios adecuados en caso de los trabajos bien desarrollados.
- Priorizar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores a partir del esfuerzo en el trabajo.

**d) Control**

Consiste en la verificación de que ocurran las cosas conforme al plan trazado, el objetivo del control, es identificar aspectos de debilidad y desaciertos cometidos por los trabajadores, para lograr la rectificación y posteriormente impedir que se repitan estas acciones inadecuadamente.

### **Acciones Importantes del Control**

- Identificar y comparar los resultados en relación al plan general establecido.
- Evaluar los resultados en comparación con los estándares de desempeño a fin de lograr superarlos.
- Meditar sobre los medios de mayor efectividad, en la medición de las operaciones realizadas.
- Identificar y comunicar la existencia de los medios de medición.
- Transportar la información detallada a fin de utilizarla comparativamente y observar las variaciones en el desarrollo de los procesos administrativos.
- Establecer acciones correctivas siempre y cuando éstas sean necesarias.
- Brindar información a los trabajadores responsables de las interpretaciones.
- Concordar acciones de control teniendo en cuenta los resultados de los logros de los trabajadores y con la finalidad de lograr su compromiso hacia la mejora de las actividades desarrolladas.

### **2.3. Marco conceptual**

**Coaching:** Es un concepto sistémico que se constituye de contenidos conceptuales, estructurales, procesuales, alguna herramienta de para trabajar e instrumentación para medir y grupos de individuos; está constituido también por los estilos del líder, formas particulares de selección del personal o creación de equipos de trabajadores que siguen procesos de desarrollos. (Launer, 2008).

**Desarrollo y crecimiento personal:** Desarrollo personal o crecimiento personal, cambio personal, superación particular, desarrollo humano y otras expresiones similares.

**Motivación:** Conjunto de herramientas organizacionales para el alcance de alguna meta u objetivo, por lo que un trabajador o funcionario de la entidad con motivación desempeñará labores con las mejores calidades, así como su producción, conduciendo a la empresa hacia caminos exitosos con el ascenso a mejores posiciones en los mercados. (Cerón, 2015)

**Desarrollo de competencias:** Son una aglomeración de alguna actividad ligada a alguna conducta objetiva, cuya instrucción es guiada y presume que la persona evoluciona en las características deseadas por la institución, en cuanto a la función que cumple ésta. (Escobar, 2005)

**Toma de decisiones:** Son procesos sistemáticos basados en información procesada, es el recojo de datos cualificados, la realización de su verificación y su contraste con similares del mismo rubro o de similares. Es volver a descubrir, según las experiencias y practicando alguna opción o camino relativo a los caminos que se va a recorrer. (Gómez, 2011)

**Gestión administrativa:** Se refiere a practicar las actividades y proceso administrativo; como: la planificar, la organizar, la dirigir, la coordinar o interrelacionar y controlar alguna actividad organizativa; en otro sentido, tomar la decisión y acción oportuna para cumplir el objetivo establecidos previamente por la institución. (Casco, 2017)

**Planeación:** Viene a ser un rol básico de la administración suministrador del medio para que el personal maneje algún problema en un entorno complicado, con características dinámicas y constantes, siendo una reunión de alguna estrategia. (Rodríguez, 2010).

**Organización:** Viene a ser el rol administrativo encargado de la agrupación de alguna actividad planeada institucionalmente, logrando cumplir el objetivo, el agrupamiento de actividad es el involucramiento del proceso de reunión de trabajadores, asignar el

recurso empresarial con la conducción de un funcionario o ejecutivo. (Asturias Corporación Universitaria, 2016)

**Dirección:** Es el elemento encargado de velar por la ejecución de lo anteriormente planeado y organizado. A fin de que los trabajadores se comprometan e identifiquen con la empresa es demandante el conocimiento y la aplicación del fundamento, base, técnica y metodología de la psicología de la organización de los estudios sociológicos de la organización. (Louffat, 2012).

**Control:** Viene a ser una pieza bastante importante para desarrollar alguna actividad administrativa organizacional, juega roles relevantes empezando por diseñar estrategias organizacionales, planificar, llegando hasta evaluar sus logros exitosamente. (Hitt, Black y Porter, 2006).

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis General**

Existe relación directa y significativa entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

1. Existe relación directa y significativa entre coaching y planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.
2. Existe relación directa y significativa entre coaching y organización de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.
3. Existe relación directa y significativa entre coaching y dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.
4. Existe relación directa y significativa entre coaching y control de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.



### 3.3. Variables

#### Variable 1: Coaching

- **Definición conceptual de coaching:**

El coaching es una actividad profesional y sus definiciones son extensas y variadas, aquí expondré algunas basadas en la experiencia que he adquirido de mis mentores y clientes. El coaching es la destreza para aguzar los sentidos, y hacer interrogaciones, con el propósito de lograr que otros manifiesten sus propias riquezas personales, comiencen labores y persigan objetivos. El coaching es un proceso de ayuda, escucha activa y toma de conciencia que te llevará a descubrir y maximizar todo su potencial creativo teniendo en cuenta tus habilidades, circunstancias y recursos para que puedas plantearte mejores metas y alcanzar tus objetivos. Operacionalmente fue clasificada en: Alta aplicación del coaching: puntaje de 59 a 80 puntos. Aplicación media de coaching: puntaje de 37 a 58 puntos. Baja aplicación de coaching: puntaje de 16 a 36 puntos.

- **Definición operacional de coaching:**

Operacionalmente el coaching es un instrumento para gestionar adecuadamente, cuyo propósito es buscar el desarrollo de la empresa, con el compromiso del trabajador, mediante la búsqueda de su desarrollo personal, de su motivación, de sus competencias y bondades, que será medida con el cuestionario con escala ordinal, será medida en cuatro dimensiones: desarrollo y crecimiento personal, motivación, desarrollo de competencias, toma de decisiones. Se clasificará en Alta aplicación del coaching: puntaje de 59 a 80 puntos. Aplicación media de coaching: puntaje de 37 a 58 puntos. Baja aplicación de coaching: puntaje de 16 a 36 puntos.

**Variable 2: gestión administrativa****▪ Definición conceptual de gestión administrativa:**

Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos. (Hurtado, 2008).

**▪ Definición operacional de gestión administrativa:**

Operacionalmente la gestión administrativa es la manera de diseñar y mantener su entorno adecuado, con el propósito de que el colaborador cumpla oportunamente y eficazmente el objetivo específico institucional o el conjunto de ellos, se medirá aplicando el cuestionario, con preguntas con escala nominal, se evaluará como planeación, organización, dirección y control. Se clasificará en: gestión administrativa adecuada: puntaje logrado mínimo de 26 a 34 puntos. Gestión administrativa inadecuada: puntaje logrado menos de 26 puntos.

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación**

El método específico que se utilizó en el estudio, fue el hipotético - deductivo, mediante el cual se encamino al desarrollo de una actividad científica, alcanzando los siguientes pasos:

- Observación: la información que se precisa para el estudio, se recolectó sin llegar a la experimentación, ya que se llegó a la observación de las formas de aplicación del coaching y de las características de la gestión administrativa.
- Posteriormente se alcanzó la comprobación de las hipótesis, tanto generales como específicas y se comprobó la existencia de la relación entre el coaching y la gestión administrativa.
- La docimasia de hipótesis condujo a la deducción y consecuencias de las proposiciones planteadas.

- Mediante este método se alcanzó la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación). (Echegoyen, 2008; p. 29)

También se aplicó el método analítico, para llegar a lograr los objetivos de la investigación, las variables fueron disgregadas, con el fin de ser analizadas individualmente y luego se observó las relaciones, el estudio se basó teniendo en cuenta la observación de las dos variables, para luego establecer relaciones entre ellas. (Echegoyen, 2008; p. 29)

#### **4.2. Tipo de investigación**

Según su finalidad, de acuerdo con Myers (2006), el estudio fue básica, ya que busca reafirmar las teorías que refieren la relación entre coaching y la gestión administrativa, esta caracterización pasará a formar una fracción de las proposiciones que explican las relaciones entre variables de estudio en el área de la administración.

El análisis de los resultados nos lleva a establecer una investigación correlacional, ya que se evaluó la fuerza de atracción entre las dos variables.

#### **4.3. Nivel de investigación**

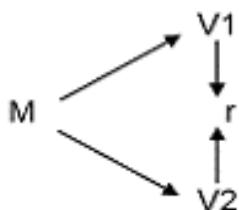
En este estudio se utilizó el nivel correlacional, que según Terrones (2013) este nivel de la investigación científica, llamado también nivel de investigación relacional, permite acopiar o levantar datos e informaciones para explicar las relaciones entre las características, propiedades, atributos, composición, tipologías, conexiones periféricas, aparición, frecuencia, desarrollo y cualidades básicas internas o externas y más importantes de las variables de estudio o problema referente a su

origen, aparición, condiciones, circunstancias, desarrollo y frecuencia en que se presenta (p. 25)

Este estudio se caracterizó por ser de nivel correlacional ya que se estableció la identificación de la relación medida estadísticamente, mediante el hallazgo del coeficiente de correlación acorde al tipo de variables: coaching y la gestión administrativa, se explicó cuál es la aproximación o fuerza de relación entre ellas, a fin de mostrar la influencia de una sobre la otra variable.

#### 4.4. Diseño de investigación

De acuerdo a las características de la investigación y según Hernández (2010), el presente trabajo de investigación, tiene un diseño correlacional, transversal no experimental. El diseño correlacional presenta la siguiente representación gráfica:



Donde:

M = Muestra a estudiar.

V1 = Coaching

V2 = Gestión administrativa

r = Correlación.

## 4.5. Población y muestra

### 4.5.1. Población

La población del presente estudio está constituida por 30 funcionarios de la Municipalidad distrital de Llaylla.

Nº	Población	Total
1	Alcaldía	1
2	Gerencia municipal - secretaria II	1
3	Gerencia de administración y finanzas	1
4	Sub Gerencia de recursos humanos	2
5	Sub Gerencia de logística	2
6	Sub Gerencia de contabilidad	1
7	Sub Gerencia de tesorería	1
8	Gerencia de administración tributaria	2
9	Sub Gerencia de Recaudación y Fiscalización Tributaria	3
10	Gerencia de infraestructura y desarrollo urbano Rural	2
11	Sub Gerencia de estudios y proyectos	3
12	Sub Gerencia de desarrollo urbano y catastro	2
13	Gerencia de desarrollo social municipal	1
14	Sub Gerencia de programas y servicios sociales	2
15	Sub gerencia de registro civil	1
16	Gerencia de seguridad ciudadana	1
17	Sub Gerencia de transporte y seguridad vial	2
18	Sub Gerencia de Gestión ambiental	2
	<b>Total</b>	<b>30</b>

### 4.5.2. Muestra

En el presente estudio, dado el número mínimo de 30 funcionarios de la Municipalidad distrital de Llaylla es el tamaño de poblacional, así mismo es la muestra ya que se aplicó el estudio en toda la población, consecuentemente la muestra es igual a la población (muestra censal).

## **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **4.6.1. Técnicas**

Márquez (2016) define técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener la información, son ejemplos de técnicas, la observación directa, el análisis documental, análisis de contenido, la investigación no tiene sentido sin las técnicas de recolección de datos, estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado, cada tipo de investigación determinada las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumento o medio que será, empleados (p. 14).

- Para la recolección de datos de la variable coaching se aplicó la técnica encuesta tipo Likert.
- Para la recolección de datos de la variable gestión administrativa, se aplicó la técnica encuesta con ítems dicotómicas.

### **4.6.2. Instrumentos**

El instrumento para la recolección de datos de la variable coaching, fue el cuestionario denominado: Escala Likert para la identificación de la aplicación del proceso coaching, cuyo autor es Salinas León Patricia, el año 2014, fue aplicada en la tesis titulada: "El coaching y su influencia en la gestión administrativa en la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la Región Tacna, año 2014, en Perú".

Estuvo conformado por las siguientes dimensiones:

- Dimensión 1: Desarrollo y crecimiento personal; con 4 ítems. (1, 2, 3, 4)
- Dimensión 2: Motivación; con 4 ítems. (5, 6, 7, 8)

- Dimensión 3: Desarrollo de competencias; con 4 ítems. (9, 10, 11, 12)
- Dimensión 4: Toma de decisiones; con 4 ítems. (13, 14, 15, 16)

El baremo de la clasificación de la aplicación del coaching es la siguiente:

- Alta aplicación del coaching: puntaje de 59 a 80 puntos.
- Aplicación media de coaching: puntaje de 37 a 58 puntos.
- Baja aplicación de coaching: puntaje de 16 a 36 puntos.

El instrumento para la recolección de datos de la variable gestión administrativa fue el cuestionario dicotómico denominado: Cuestionario de evaluación de gestión administrativa.

Está conformado por las siguientes dimensiones:

- Dimensión 1: Planeación; con 6 ítems. (1, 2, 3, 4, 5, 6)
- Dimensión 2: Organización; con 5 ítems. (7, 8, 9, 10, 11)
- Dimensión 3: Dirección; con 10 ítems. (12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21)
- Dimensión 4: Control; con 9 ítems. (22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30)

El baremo de la clasificación de la aplicación en la gestión administrativa es el siguiente:

- Gestión administrativa adecuada: puntaje logrado mínimo de 46 a 60 puntos.
- Gestión administrativa inadecuada: puntaje logrado menos de 45 puntos.

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

Para verificar su validez; de forma previa se recurrió a 3 expertos donde se corroboró la validez de contenido son licenciadas en administración con grado de magíster y con experiencia en manejo de personal. (Anexo 6)



Las confiabilidades de los instrumentos han sido evaluadas mediante el estudio piloto, se aplicó el análisis Alfa de Cronbach para el instrumento escala Likert para la identificación de la aplicación del proceso coaching, por ser de escala Likert. La confiabilidad del instrumento cuestionario de evaluación de gestión administrativa, mediante el análisis K20 Kuder Richardson, por ser un instrumento dicotómico, en ambos casos se comprobó el coeficiente de fiabilidad mayor a 0,7 por lo que son considerados confiables. (Anexo 5)

#### Variable 1: Coaching

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	16

El Coeficiente obtenido es  $\alpha=0,970$  y se ubica en el intervalo excelente.

#### Variable 2: Gestión administrativa

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>kr-20</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	30

El Coeficiente obtenido es  $\alpha=0,803$  y se ubica en el intervalo bueno.

#### **4.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos**

Márquez (2016) define un Instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información, e este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar los datos que corresponden a los indicadores y por lo tanto a las variables o conceptos utilizados (p. 14).

El procesamiento de datos se realizará de acuerdo a estos aspectos. Los datos han sido procesados en el software estadístico SPSS-V25, se elaboró una base de datos, se calcularon resultados estadísticos descriptivos como tablas de frecuencia simples y mixtas, así como gráficos de distinta naturaleza.

Para la contrastación hipótesis de variables cualitativas, tanto a nivel de cualitativa ordinal relacionada a variable cualitativa nominal dicotómica, las comprobaciones estadísticas se realizarán mediante el análisis no paramétrico, se aplicará la prueba de hipótesis de comparación de porcentajes entre frecuencias observadas y frecuencias esperadas, denominado  $\chi^2$ . En la docimasia de hipótesis se aplicará los siguientes pasos: planteamiento de hipótesis, nivel de significancia, establecimiento de la prueba estadística, decisión estadística y conclusión final.

#### **4.8. Aspectos éticos de la investigación**

Para la ejecución de la presente investigación, se tomará en cuenta el estricto cumplimiento del art 27 y 28 del Reglamento de Investigación de esta universidad, están referidos en principios que rigen la actividad investigativa y normas de comportamiento ético de los investigadores.

Así mismo, se realizará la manifestación de confidencialidad, para garantizar la seguridad y manejo de la información brindada, además se garantiza la protección de las personas encuestadas, respetando su dignidad, identidad, diversidad, libertad, derecho a la autodeterminación informativa y confidencialidad.

La manifestación de la voluntad en la participación del estudio debe estar expresada en el consentimiento informado y expreso, con la posibilidad de evidenciarse su deseo libre de participar, inequívoco y específico, a través del cual las personas se informan de los fines específicos en el desarrollo de los proyectos de investigación.

## **CAPÍTULO V**

### **RESULTADOS**

#### **5.1. Descripción de los resultados**

Los resultados que se presentan a continuación pertenecen a 30 funcionarios de la Municipalidad de Llaylla, entre funcionarios, profesionales y técnicos, cuyo trabajo se relaciona con el coaching y la gestión administrativa, entre ellos la alcaldía, gerencia municipal, sub gerencia de recursos humanos, sub gerencia de logística, sub gerencia de contabilidad, gerencia de administración tributaria, sub gerencia de estudios y proyectos, sub gerencia de programas y servicios sociales, sub gerencia de registro civil, gerencia de infraestructura y desarrollo urbano rural, sub gerencia de transporte y seguridad vial, entre otros.

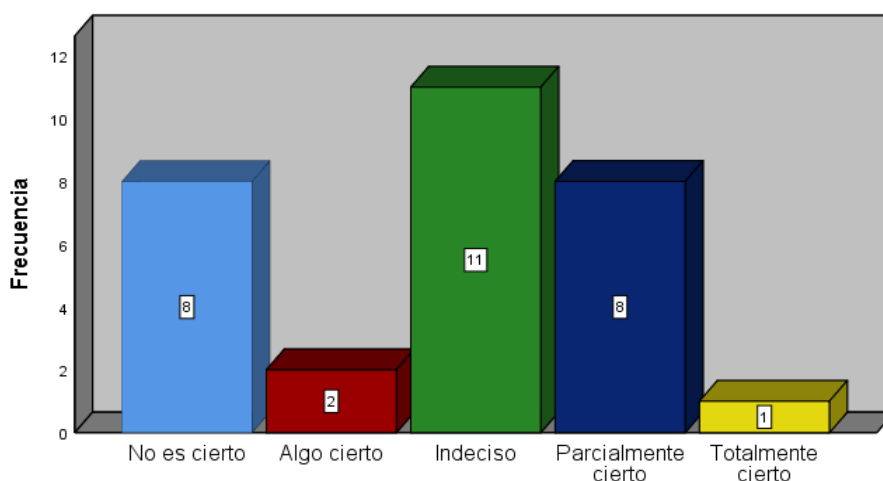
Tabla 2:

*Tu entidad permite el desarrollo personal o tu superación como persona en los aspectos de tu vida como ser; salud física, mental, desarrollo espiritual, laboral y tus relaciones personales.*

	Frecuencia	%
No es cierto	8	26,7
Algo cierto	2	6,7
Indeciso	11	36,7
Parcialmente cierto	8	26,7
Totalmente cierto	1	3,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

De los resultados obtenidos, el 36.7% de funcionarios se muestran indecisos con respecto a si su entidad permite el desarrollo personal o tu superación como persona en los aspectos de su vida como ser, salud física, mental, desarrollo espiritual, laboral y relaciones personales; mientras que el 26.7% la considera parcialmente cierto, con igual porcentaje la considera que no es cierto, el 6.7% algo cierto y el 3.3% totalmente cierto.



*Gráfico 1: Tu entidad permite el desarrollo personal o tu superación como persona en los aspectos de tu vida como ser; salud física, mental, desarrollo espiritual, laboral y tus relaciones personales. (Fuente elaboración propia)*

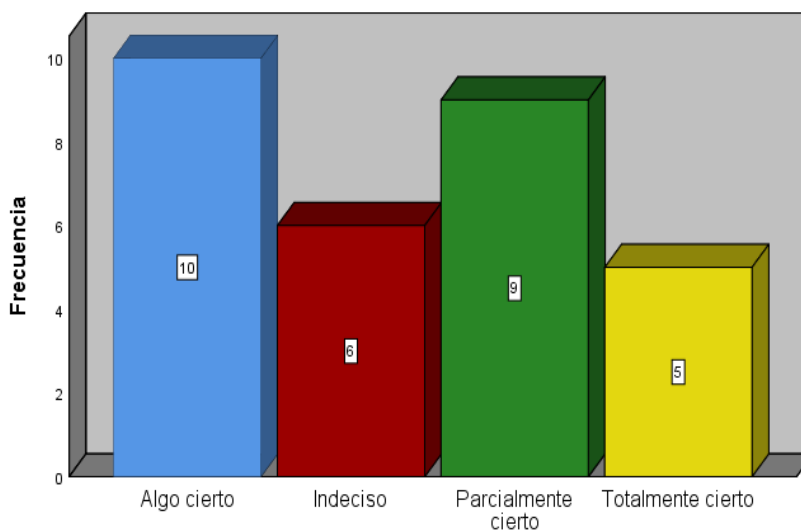
Tabla 3:

*El clima laboral te permite alcanzar la excelencia en diversas áreas de tu vida.*

	Frecuencia	Porcentaje
Algo cierto	10	33,3
Indeciso	6	20,0
Parcialmente cierto	9	30,0
Totalmente cierto	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

El 33% de funcionarios ha respondido que es algo cierto que el clima laboral te permite alcanzar la excelencia en diversas áreas de sus vidas, mientras que el 20% se muestra indeciso, el 30% considera que es parcialmente ciertos y por último el 16.7% está totalmente cierto.



*Gráfico 2: El clima laboral te permite alcanzar la excelencia en diversas áreas de tu vida. (Fuente elaboración propia)*

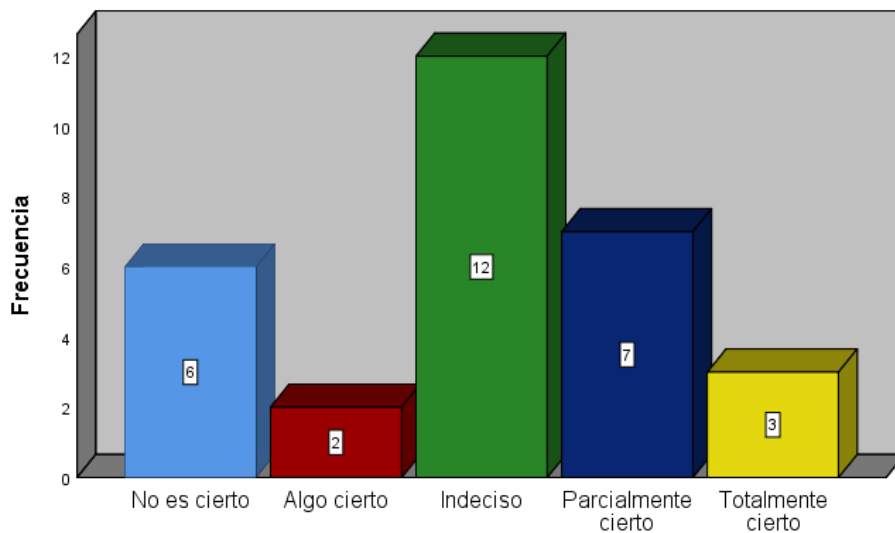
Tabla 4:

*Existe una cultura empresarial en donde te permite expresar tu potencial como ser humano y ser feliz.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	6	20,0
Algo cierto	2	6,7
Indeciso	12	40,0
Parcialmente cierto	7	23,3
Totalmente cierto	3	10,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Del total de encuestados, el 40% de funcionarios está indeciso en relación a si existe una cultura empresarial en donde te permite expresar tu potencial como ser humano y ser feliz, en tanto que el 23.3% menciona que es parcialmente cierto, el 20% que no es cierto, el 10% opina que es totalmente cierto y el 6.7% algo cierto.



*Gráfico 3: Existe una cultura empresarial en donde te permite expresar tu potencial como ser humano y ser feliz. (Fuente elaboración propia)*

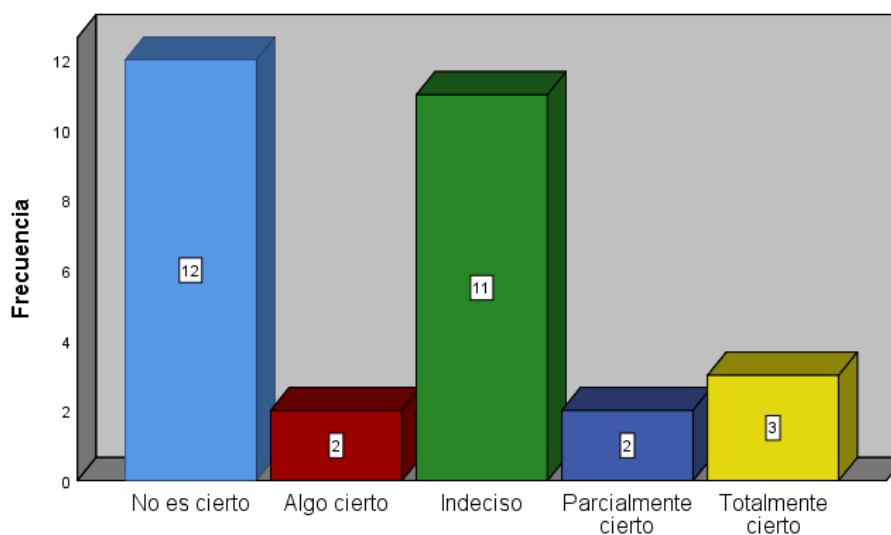
Tabla 5:

*Dentro de las políticas de la institución existe preocupación por tu capacitación y desarrollo profesional.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	12	40,0
Algo cierto	2	6,7
Indeciso	11	36,7
Parcialmente cierto	2	6,7
Totalmente cierto	3	10,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 40% de funcionarios opinan que no es cierto que dentro de las políticas de la institución existe preocupación por su capacitación y desarrollo profesional, en tanto que el 6.7% menciona que es algo cierto, mientras que el 36.7% se muestra indeciso, el 6.7% se muestra parcialmente cierto y el 10% opina que es totalmente cierto.



*Gráfico 4: Dentro de las políticas de la institución existe preocupación por tu capacitación y desarrollo profesional. (Fuente elaboración propia)*



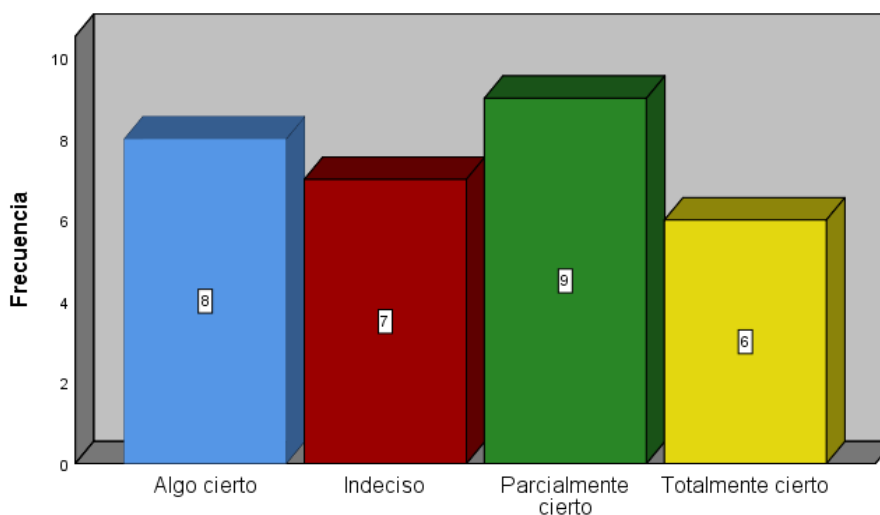
Tabla 6:

*Sientes que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes.*

	Frecuencia	Porcentaje
Algo cierto	8	26,7
Indeciso	7	23,3
Parcialmente cierto	9	30,0
Totalmente cierto	6	20,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 26.7% de funcionarios opinan que es algo cierto que sienten que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes, en tanto que el 23.3% se muestra indeciso, el 30% se muestra parcialmente cierto y el 20% opina que es totalmente cierto.



*Gráfico 5: Sientes que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes. (Fuente elaboración propia)*

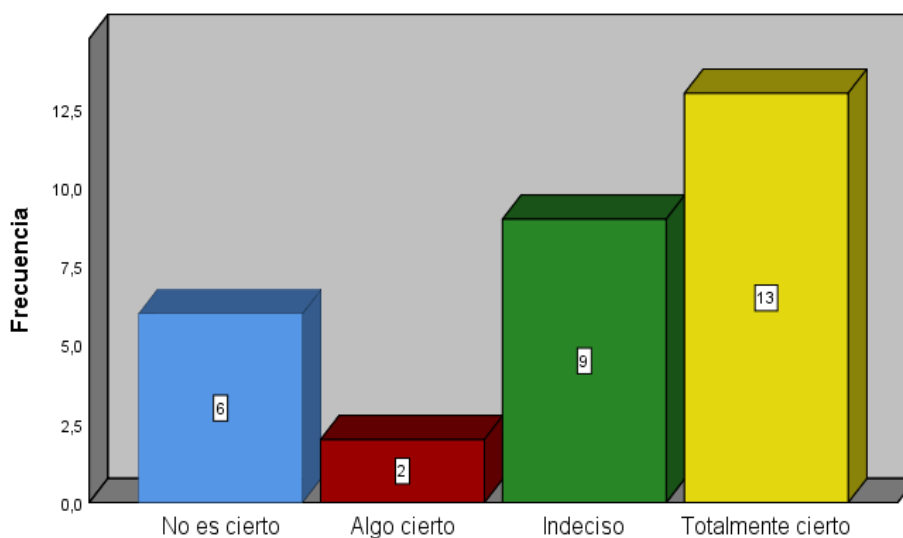
Tabla 7:

*Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	6	20,0
Algo cierto	2	6,7
Indeciso	9	30,0
Totalmente cierto	13	43,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 20% de funcionarios opinan que no es cierto que tiene clara las metas que quieren alcanzar en su labor, en tanto que el 6.7% menciona que es algo cierto, mientras que el 30% se muestra indeciso y el 43.3% opina que es totalmente cierto.



*Gráfico 6: Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor.*  
(Fuente elaboración propia)

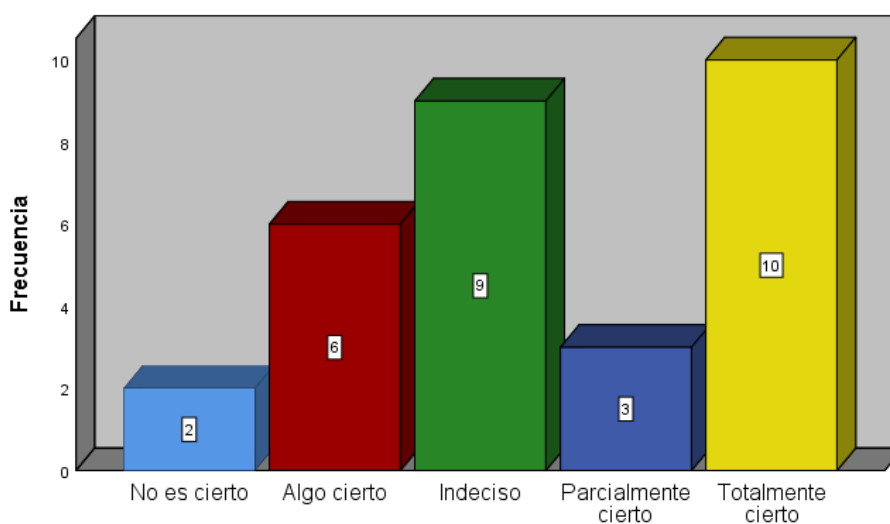
Tabla 8:

*Cuentas con la autoridad necesaria para cumplir con tus funciones de la mejor manera.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	2	6,7
Algo cierto	6	20,0
Indeciso	9	30,0
Parcialmente cierto	3	10,0
Totalmente cierto	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 6.7% de funcionarios opinan que no es cierto que cuentan con la autoridad necesaria para cumplir con sus funciones de la mejor manera, en tanto que el 20% menciona que es algo cierto, mientras que el 30% se muestra indeciso, el 10% se muestra parcialmente cierto y el 33% opina que es totalmente cierto.



*Gráfico 7: Cuentas con la autoridad necesaria para cumplir con tus funciones de la mejor manera. (Fuente elaboración propia)*

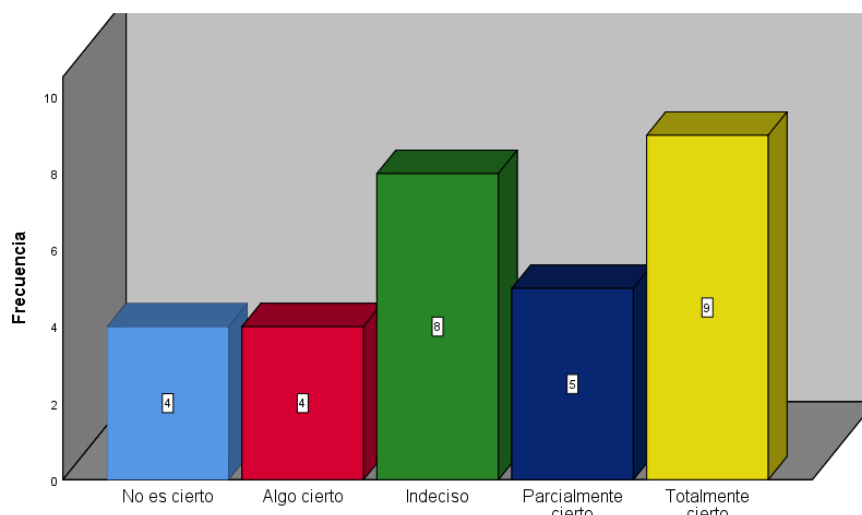
Tabla 9:

*Tu esfuerzo se ve bien recompensado por medio del logro de las metas que te has propuesto.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	4	13,3
Algo cierto	4	13,3
Indeciso	8	26,7
Parcialmente cierto	5	16,7
Totalmente cierto	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 13.3% de funcionarios opinan que no es cierto que su esfuerzo se ve bien recompensado por medio del logro de las metas que se hayan propuesto, en tanto que el 13.3% menciona que es algo cierto, mientras que el 26.7% se muestra indeciso, el 16.7% se muestra parcialmente cierto y el 30% opina que es totalmente cierto.



*Gráfico 8: Tu esfuerzo se ve bien recompensado por medio del logro de las metas que te has propuesto. (Fuente elaboración propia)*

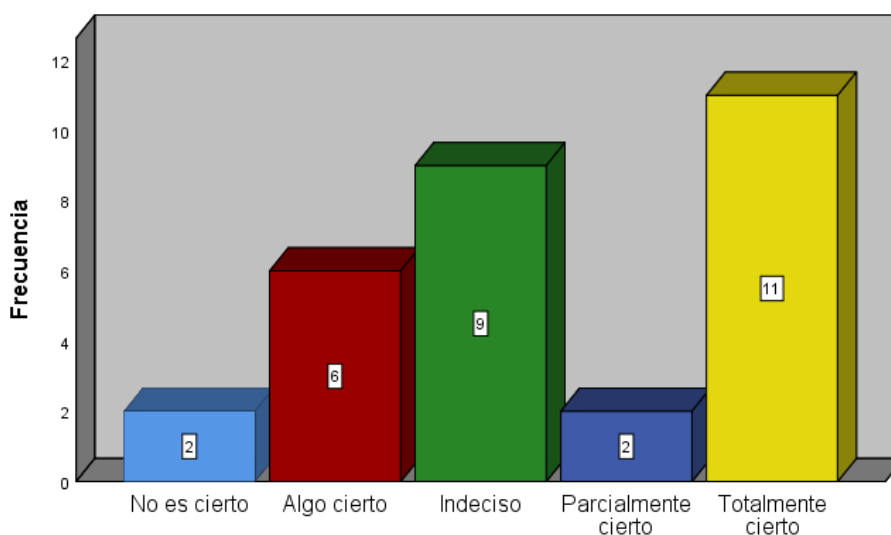
Tabla 10:

*Considera que actualmente en su perfil profesional, el compromiso con la organización es importante.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	2	6,7
Algo cierto	6	20,0
Indeciso	9	30,0
Parcialmente cierto	2	6,7
Totalmente cierto	11	36,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 6.7% de funcionarios opinan que no es cierto que actualmente en su perfil el compromiso con la organización es importante, en tanto que el 20% menciona que es algo cierto, mientras que el 30% se muestra indeciso, el 6.7% se muestra parcialmente cierto y el 36.7% opina que es totalmente cierto.



*Gráfico 9: Considera que actualmente en su perfil profesional, el compromiso con la organización es importante. (Fuente elaboración propia)*

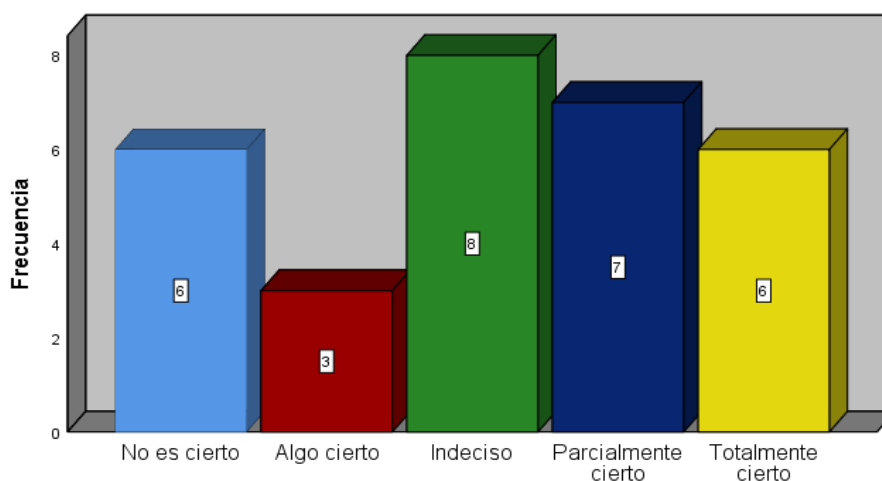
Tabla 11:

*Considera que actualmente en su perfil profesional, el liderazgo es importante en el logro de sus objetivos institucionales.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	6	20,0
Algo cierto	3	10,0
Indeciso	8	26,7
Parcialmente cierto	7	23,3
Totalmente cierto	6	20,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 20% de funcionarios opinan que no es cierto que, en su perfil profesional, el liderazgo es importante en el logro de sus objetivos institucionales, en tanto que el 10% menciona que es algo cierto, mientras que el 26.7% se muestra indeciso, el 23.3% se muestra parcialmente cierto y el 20% opina que es totalmente cierto.



*Gráfico 10: Considera que actualmente en su perfil profesional, el liderazgo es importante en el logro de sus objetivos institucionales. (Fuente elaboración propia)*

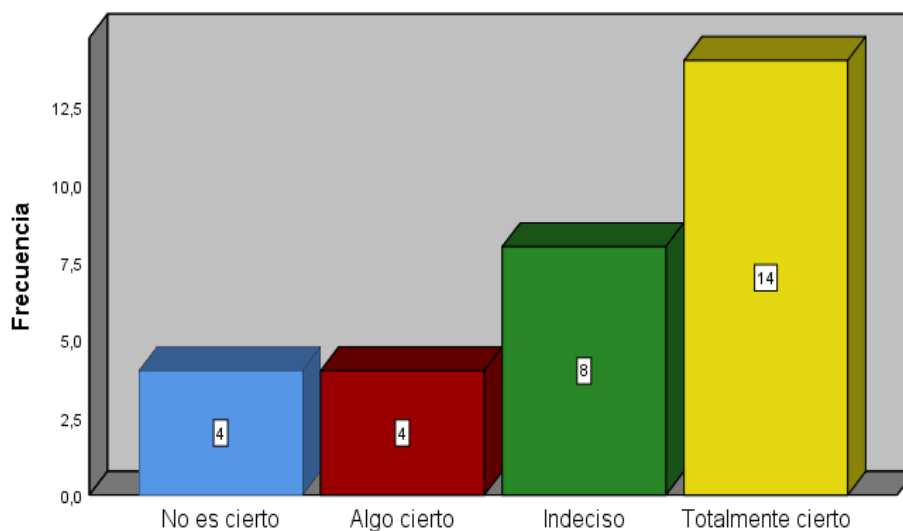
Tabla 12:

*Consideras que actualmente en su perfil profesional, el trabajo en equipo es una herramienta de gestión muy válido.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	4	13,3
Algo cierto	4	13,3
Indeciso	8	26,7
Totalmente cierto	14	46,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de L Laylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 13.3% de funcionarios opinan que no es cierto que, en su perfil profesional, el trabajo en equipo es una herramienta de gestión muy válido, en tanto que el 13.3% menciona que es algo cierto, mientras que el 26.7% se muestra indeciso y el 46.7% opina que es totalmente cierto.



*Gráfico 11: Consideras que actualmente en su perfil profesional, el trabajo en equipo es una herramienta de gestión muy válido. (Fuente elaboración propia)*

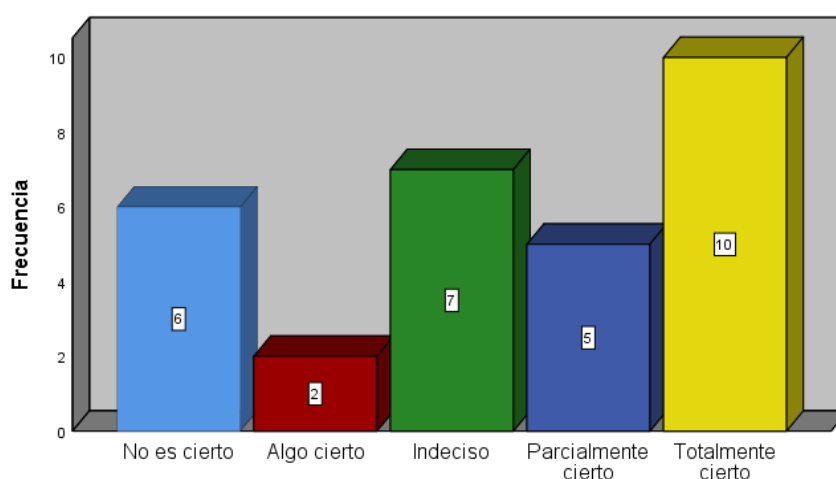
Tabla 13:

*Considera que la habilidad en el manejo de las relaciones actuales y futuras de los usuarios es básica para alcanzar resultados satisfactorios para la entidad a medio y largo plazo.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	6	20,0
Algo cierto	2	6,7
Indeciso	7	23,3
Parcialmente cierto	5	16,7
Totalmente cierto	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 20% de funcionarios opinan que no es cierto que la habilidad en el manejo de las relaciones actuales y futuras de los usuarios es básica para alcanzar resultados satisfactorios para la entidad a medio y largo plazo, en tanto que el 6.7% menciona que es algo cierto, mientras que el 23.3% se muestra indeciso, el 16.7% se muestra parcialmente cierto y el 33% opina que es totalmente cierto.



*Gráfico 12: Considera que la habilidad en el manejo de las relaciones actuales y futuras de los usuarios es básica para alcanzar resultados satisfactorios para la entidad a medio y largo plazo. (Fuente elaboración propia)*



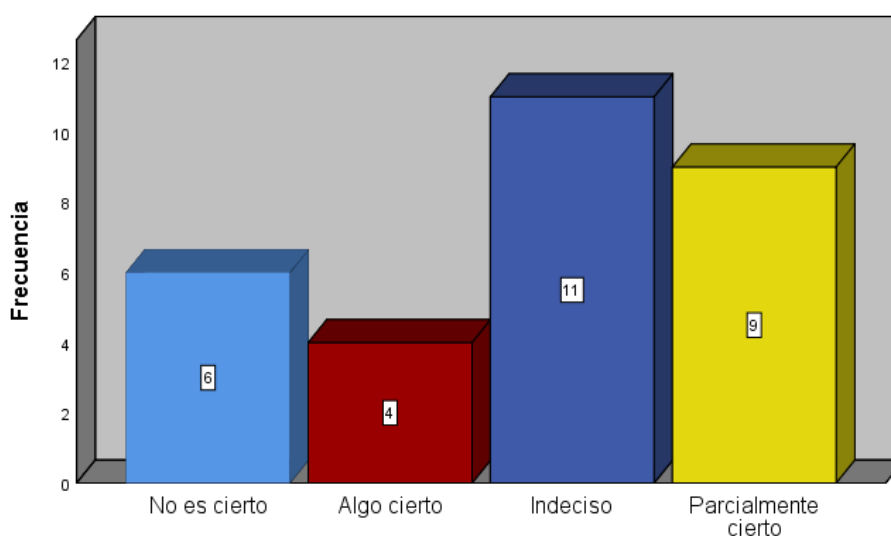
Tabla 14:

*Tiene dificultades, por falta de conocimiento para la toma de decisiones.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	6	20,0
Algo cierto	4	13,3
Indeciso	11	36,7
Parcialmente cierto	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 20% de funcionarios opinan que no es cierto que tienen dificultades por falta de conocimiento para la toma de decisiones, en tanto que el 13.3% menciona que es algo cierto, mientras que el 36.7% se muestra indeciso y el 30% opina que es parcialmente cierto.



*Gráfico 13: Tiene dificultades, por falta de conocimiento para la toma de decisiones. (Fuente elaboración propia)*

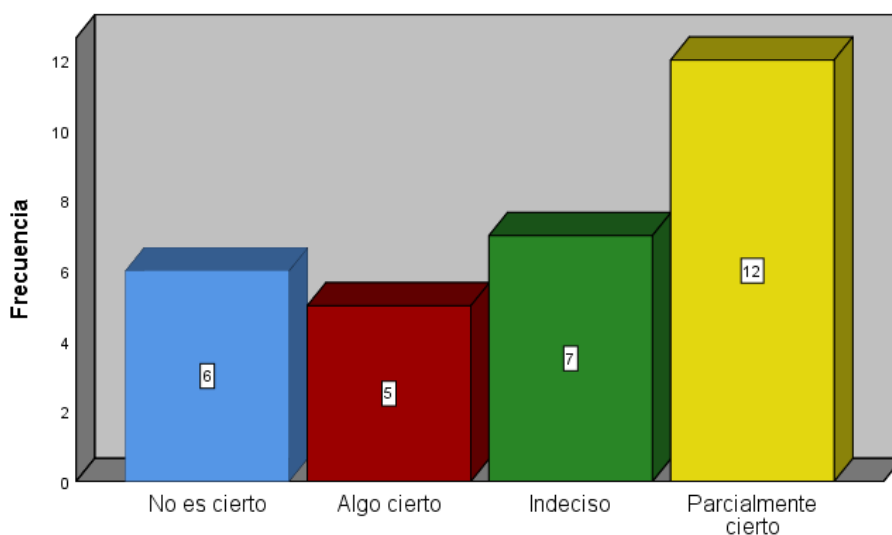
Tabla 15:

*La falta de aplicación de coaching cree usted que dificulta sus labores.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	6	20,0
Algo cierto	5	16,7
Indeciso	7	23,3
Parcialmente cierto	12	40,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 20% de funcionarios opinan que no es cierto que la falta de aplicación de coaching dificulta sus labores, en tanto que el 16.7% menciona que es algo cierto, mientras que el 23.3% se muestra indeciso y el 40% se muestra parcialmente cierto.



*Gráfico 14: La falta de aplicación de coaching cree usted que dificulta sus labores. (Fuente elaboración propia)*

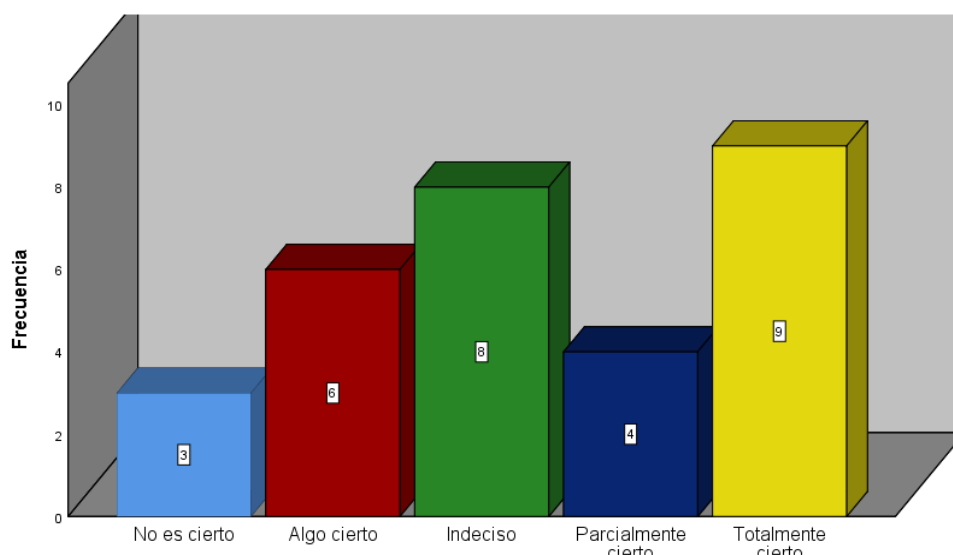
Tabla 16:

*Está establecido y se desarrolla una cultura de trabajo en equipo.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	3	10,0
Algo cierto	6	20,0
Indeciso	8	26,7
Parcialmente cierto	4	13,3
Totalmente cierto	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 10% de funcionarios opinan que no es cierto que está establecido y se desarrolla una cultura de trabajo en equipo en tanto que el 20% menciona que es algo cierto, mientras que el 26.7% se muestra indeciso, el 13.3% se muestra parcialmente cierto y el 30% opina que es totalmente cierto.



*Gráfico 15: Estática establecido y se desarrolla una cultura de trabajo en equipo. (Fuente elaboración propia)*

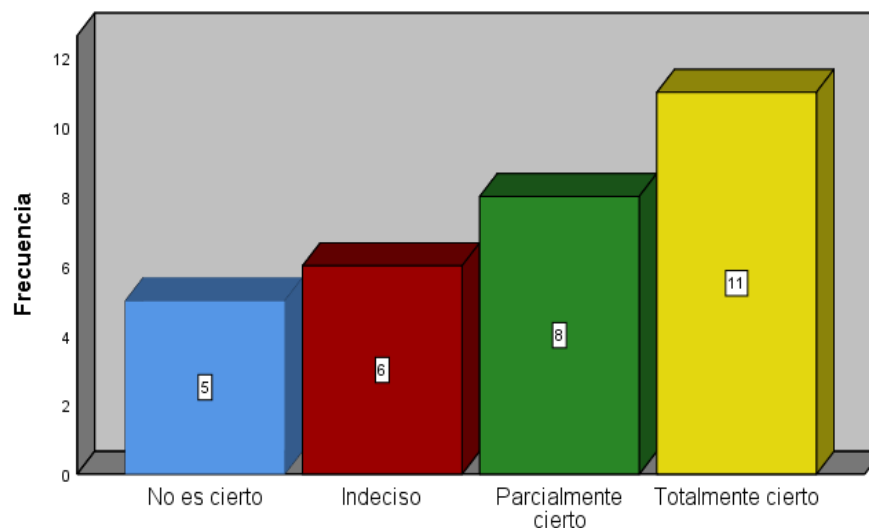
Tabla 17:

*Es el coaching una técnica de gestión de cambio que le puede servir para identificar sus verdaderas necesidades, descubrir y potenciar su talento en beneficio de su entidad.*

	Frecuencia	Porcentaje
No es cierto	5	16,7
Indeciso	6	20,0
Parcialmente cierto	8	26,7
Totalmente cierto	11	36,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

Los resultados obtenidos nos indican que el 16.7% de funcionarios opinan que no es cierto que el coaching es una técnica de gestión de cambio que le puede servir para identificar sus verdaderas necesidades, descubrir y potenciar su talento en beneficio de su entidad, en tanto que el 20% se muestra indeciso, el 26.7% se muestra parcialmente cierto y el 36.7% opina que es totalmente cierto.



*Gráfico 16: Es el coaching una técnica de gestión de cambio que le puede servir para identificar sus verdaderas necesidades, descubrir y potenciar su talento en beneficio de su entidad. (Fuente elaboración propia)*

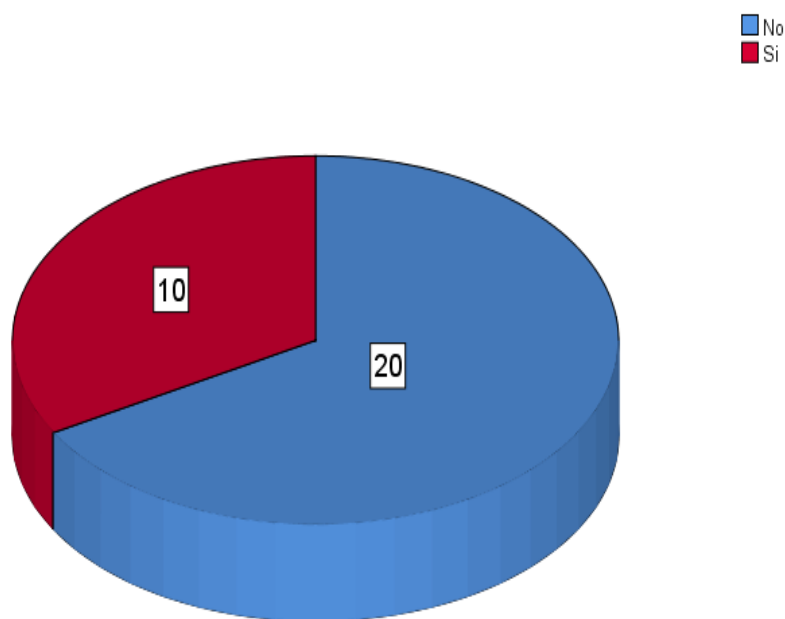
Tabla 18:

*Las labores administrativas en la Municipalidad de Llaylla, se planifican con anticipación.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	20	66,7
Si	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla

El 66.7% de funcionarios opina que las labores administrativas en la Municipalidad, no se planifica con anticipación, en tanto que el 33.3% menciona que si se planifica con anticipación.



*Gráfico 17: Las labores administrativas en la Municipalidad de Llaylla, se planifican con anticipación. (Fuente elaboración propia)*

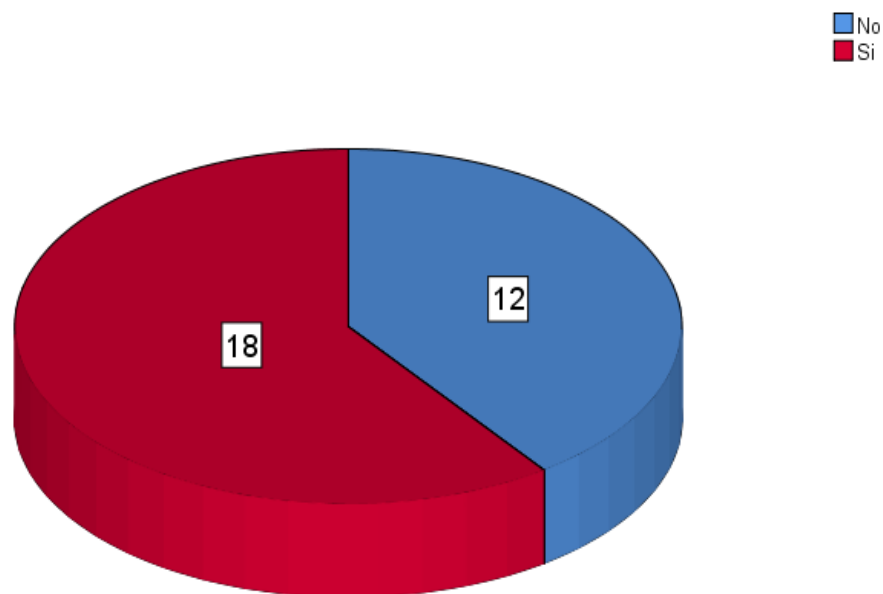
Tabla 19:

*Considera Ud., que los funcionarios que laboran de la Municipalidad de Llaylla, tienen bien definidos los objetivos institucionales.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	12	40,0
Si	18	60,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla

Los resultados nos muestran que el 40% de funcionarios no consideran que los funcionarios que laboran en la Municipalidad de Llaylla, tienen bien definidos los objetivos institucionales, mientras que el 60% considera que sí.



*Gráfico 18: Considera Ud., que los funcionarios que laboran en la Municipalidad de Llaylla, tienen bien definidos los objetivos institucionales. (Fuente elaboración propia)*

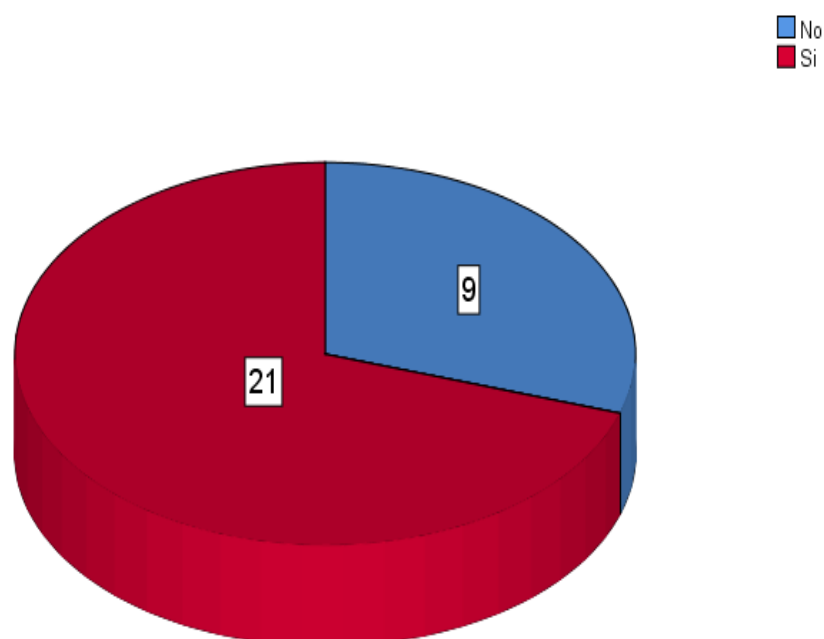
Tabla 20:

*Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general, asimismo cumplen con las metas planificadas.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	9	30,0
Si	21	70,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla

El 30% de funcionarios, considera que no se planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general, mientras que el 70% considera que si se planifica.



*Gráfico 19: Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general. (Fuente elaboración propia)*

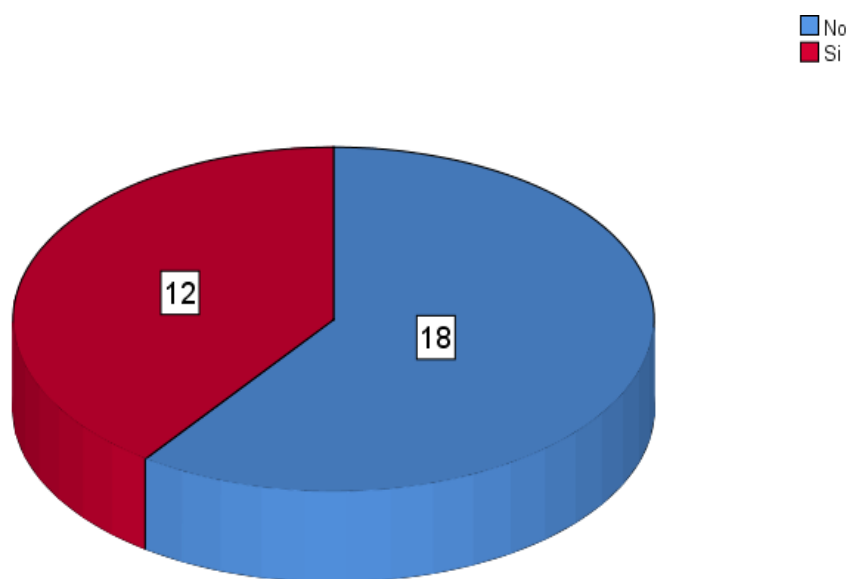
Tabla 21:

*En la Municipalidad de Llaylla existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	18	60,0
Si	12	40,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 60% de funcionarios piensan que no existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica, mientras que el 40% opinan que sí.



*Gráfico 20: En la Municipalidad de Llaylla existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica. (Fuente elaboración propia)*



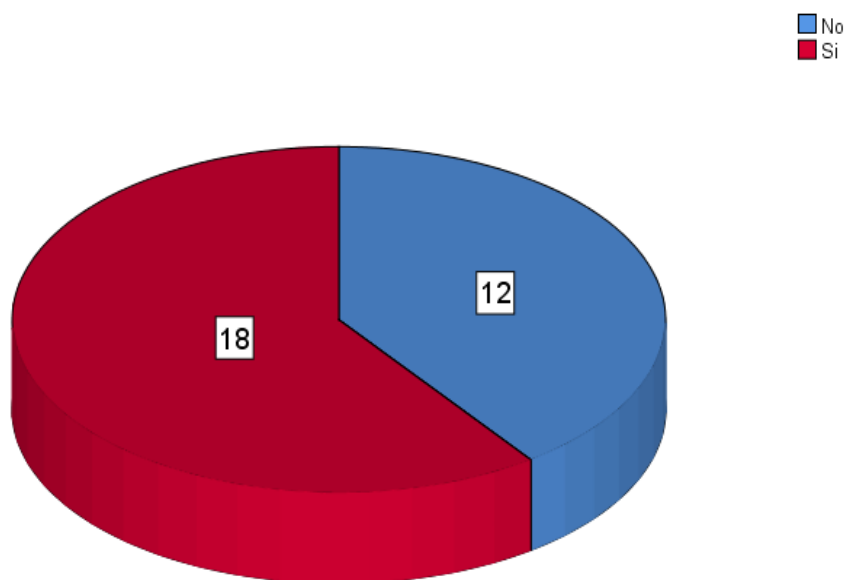
Tabla 22:

*Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla, cuentan con estrategias para minimizar riesgos.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	12	40,0
Si	18	60,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 40% de funcionarios considera que no cuentan con estrategias para minimizar los riesgos, mientras que el 60% opina que si cuentan con estrategias.



*Gráfico 21: Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla, cuentan con estrategias para minimizar riesgos. (Fuente elaboración propia)*

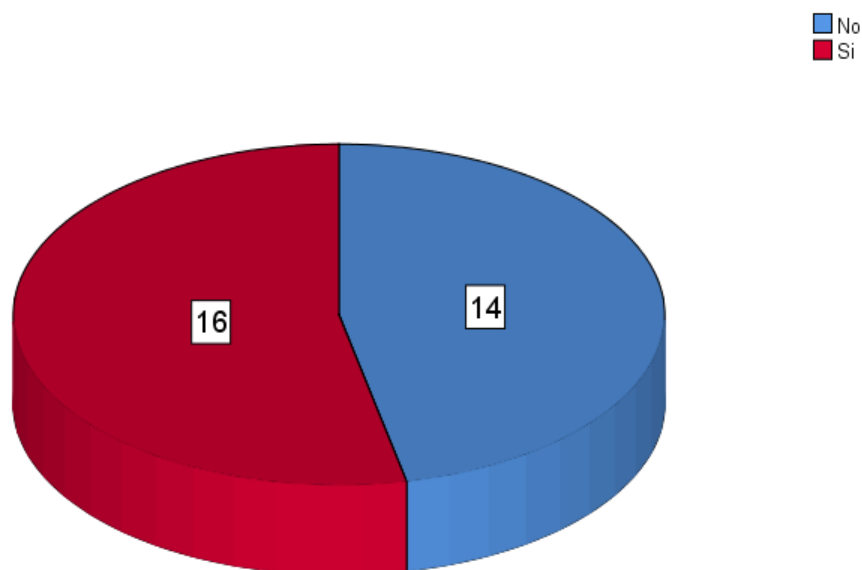
Tabla 23:

*Considera Ud., que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	14	46,7
Si	16	53,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 46.7% de funcionarios considera que los instrumentos de gestión municipal no sirven como guía y orientación en la Municipalidad, en tanto que el 53.3% consideran que sí.



*Gráfico 22: Considera Ud., que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

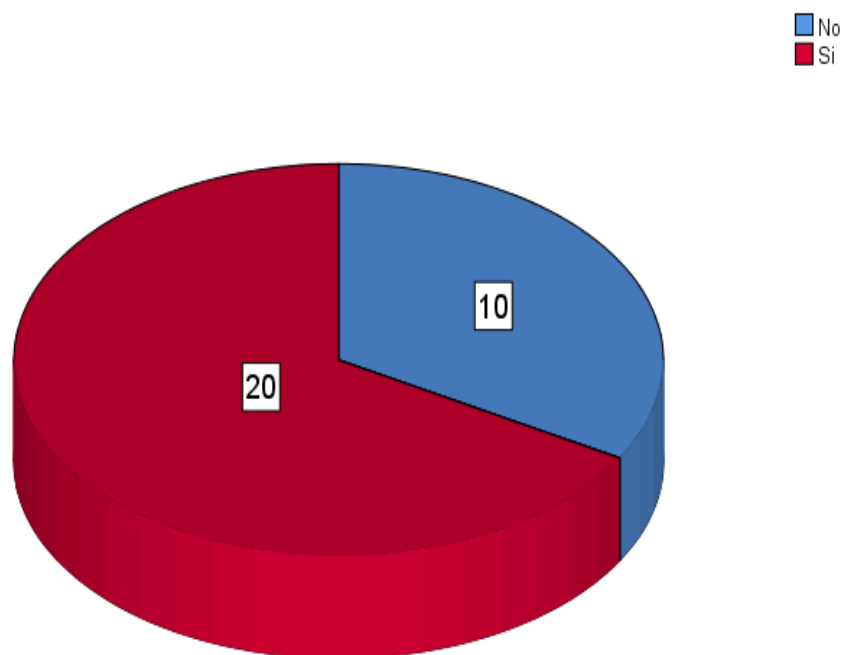
Tabla 24:

*Considera Ud., que existe una adecuada organización en las actividades en la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	10	33,3
Si	20	66,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 33.3% de funcionarios piensan que no existe una adecuada organización en las actividades de la Municipalidad, en tanto que el 66.7% considera que sí.



*Gráfico 23: Considera Ud., que existe una adecuada organización en las actividades de la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

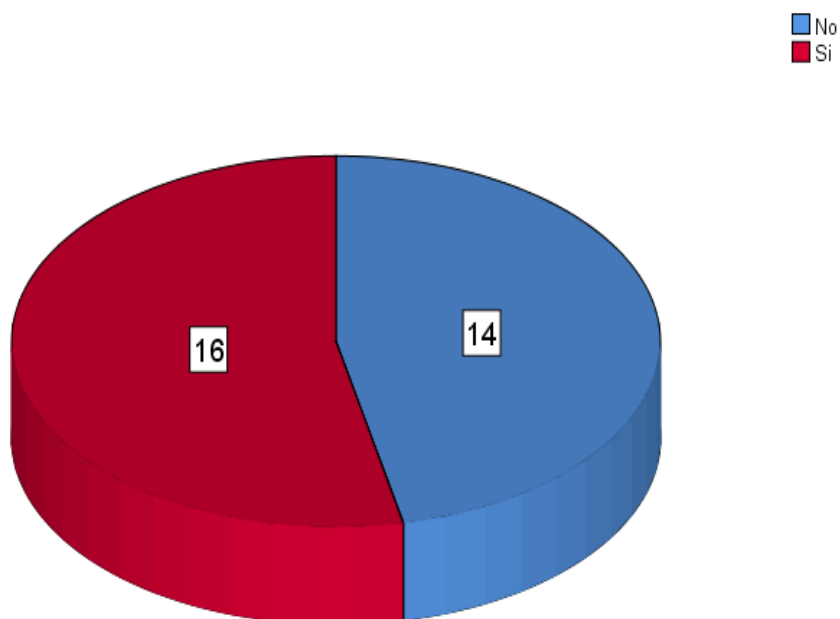
Tabla 25:

*Los instrumentos de gestión municipal son de fáciles accesos en la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	14	46,7
Si	16	53,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 46.7% de funcionarios considera que los instrumentos de gestión municipal no son fáciles de acceder en la Municipalidad, en tanto que el 53.3% considera que sí.



*Gráfico 24: Los instrumentos de gestión municipal son de fáciles accesos en la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

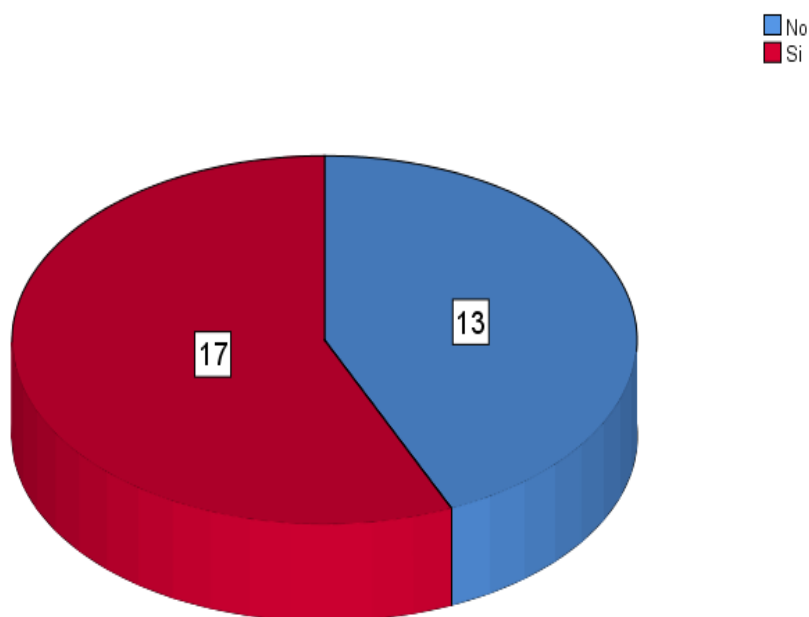
Tabla 26:

*Cuenta Ud., con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	13	43,3
Si	17	56,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 43.3% de funcionarios cree que no conocen el organigrama en el área funcional a la que pertenece en la Municipalidad, en tanto que el 56.7% si lo conoce.



*Gráfico N° 25: Los instrumentos de gestión municipal son de fáciles accesos en la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

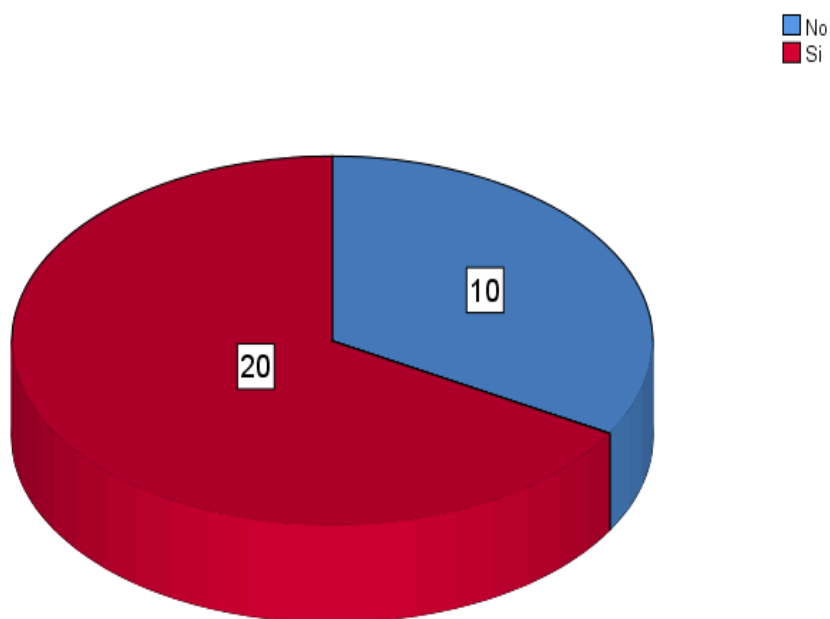
Tabla 27:

*Considera Ud., que los servicios públicos cumplen con la jornada laboral en la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	10	33,3
Si	20	66,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 33.3% de funcionarios considera que los servicios públicos no cumplen con la jornada laboral en la Municipalidad, en tanto que el 66.7% consideran que si cumplen.



*Gráfico 26: Considera Ud., que los servicios públicos cumplen con la jornada laboral en la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

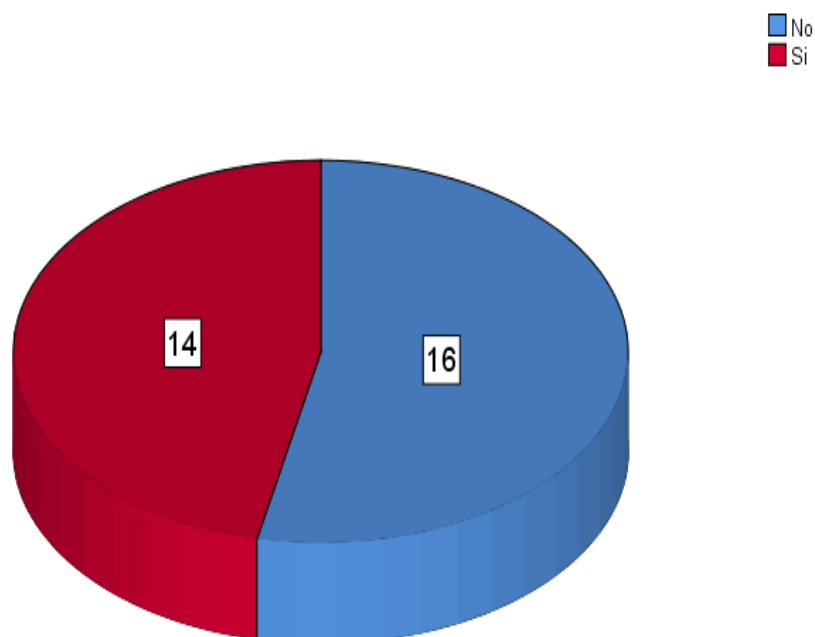
Tabla 28:

*Considera Ud., que existe un idóneo proceso de selección de la contratación del personal para la Municipalidad Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	16	53,3
Si	14	46,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 53.3% de funcionarios considera que no existe un idóneo proceso de selección de la contratación del personal para la Municipalidad, en tanto que el 46.7% consideran que sí.



*Gráfico 27: Considera Ud., que existe un idóneo proceso de selección de la contratación del personal para la Municipalidad Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

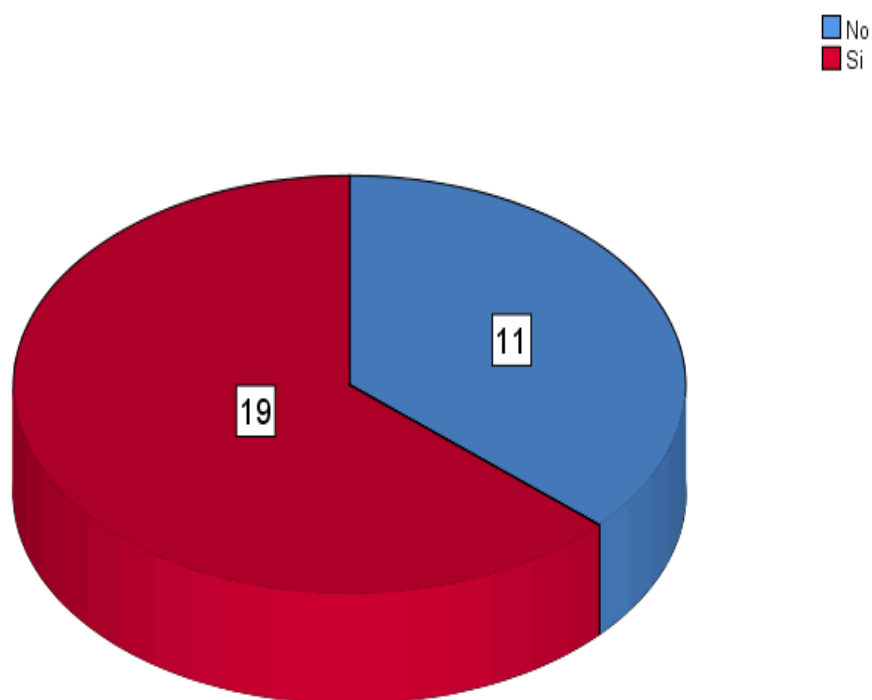
Tabla 29:

*Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	11	36,7
Si	19	63,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 36.7% de funcionarios considera que no se asignan puestos claves en las áreas de la Municipalidad, mientras que el 63.3% considera que sí.



*Gráfico 28: Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*



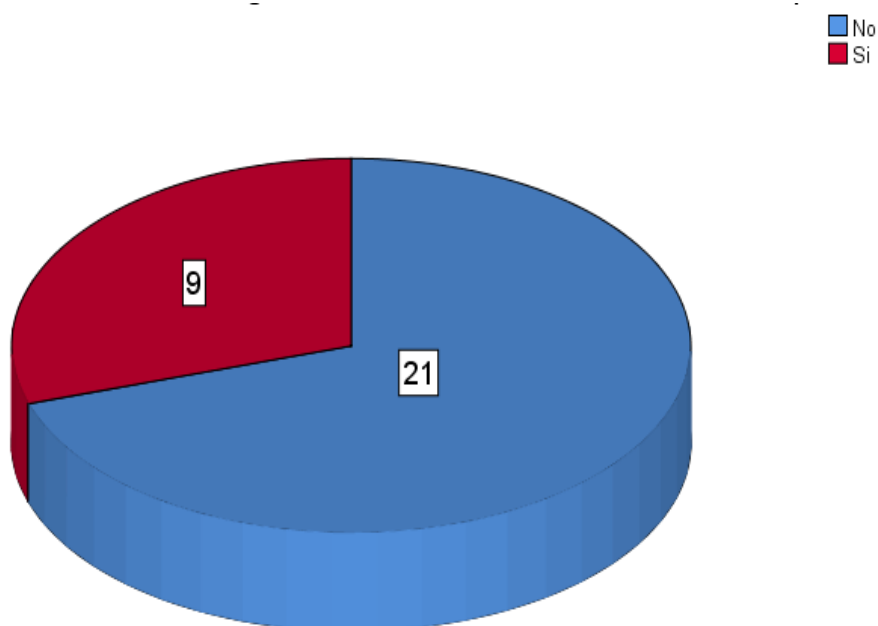
Tabla 30:

*Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	21	70,0
Si	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 70% de funcionarios piensan que no se asignan funciones claves en las áreas de la Municipalidad, mientras que solo el 30% considera que sí.



*Gráfico 29: Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

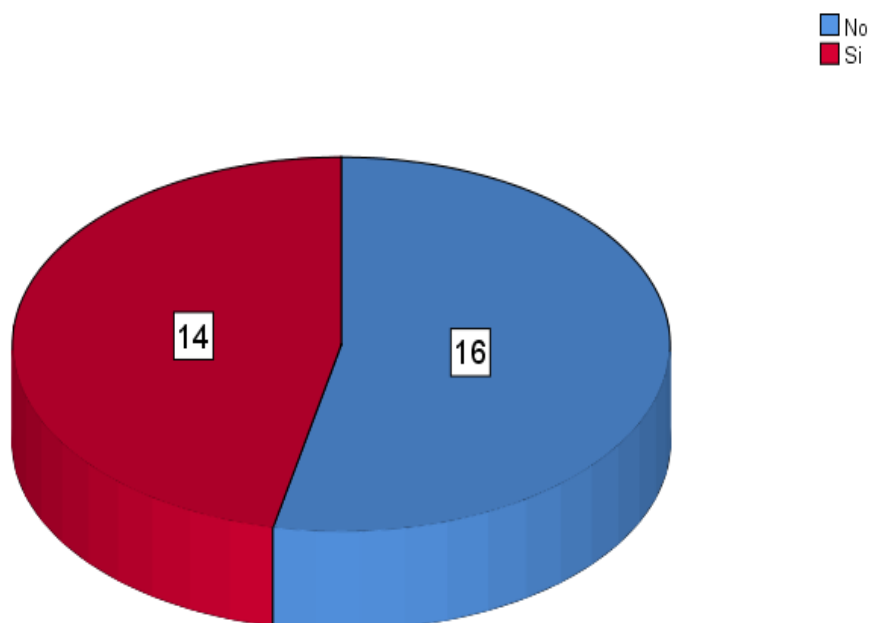
Tabla 31:

*Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario y a la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	16	53,3
Si	14	46,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 53.3% de funcionarios considera que no realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario, en tanto que el 46.7% considera que sí.



*Gráfico 30: Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario y a la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

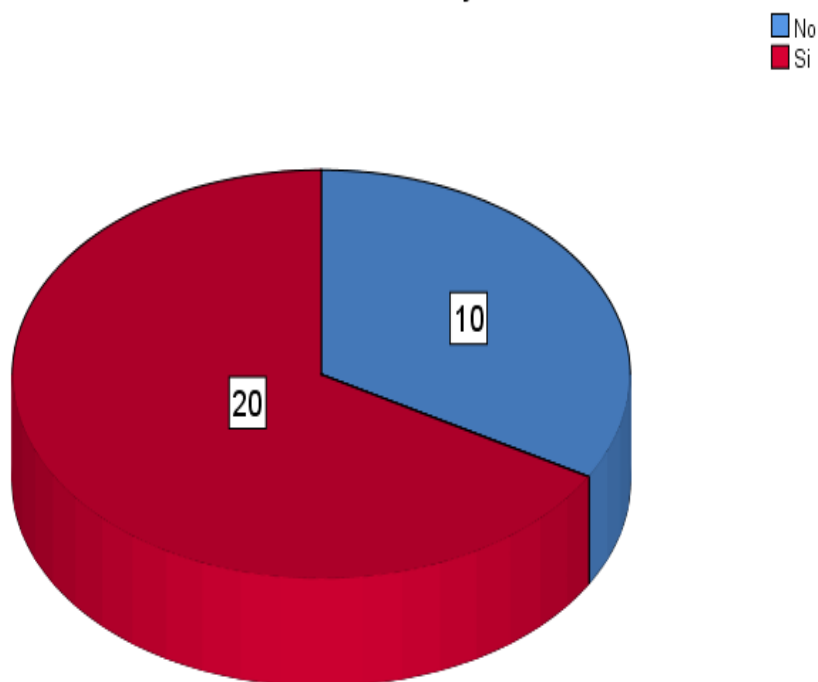
Tabla 32:

*Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	10	33,3
Si	20	66,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 33.3% de funcionarios no cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la Municipalidad, en tanto que el 66.7% si lo cumple.



*Gráfico 31: Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

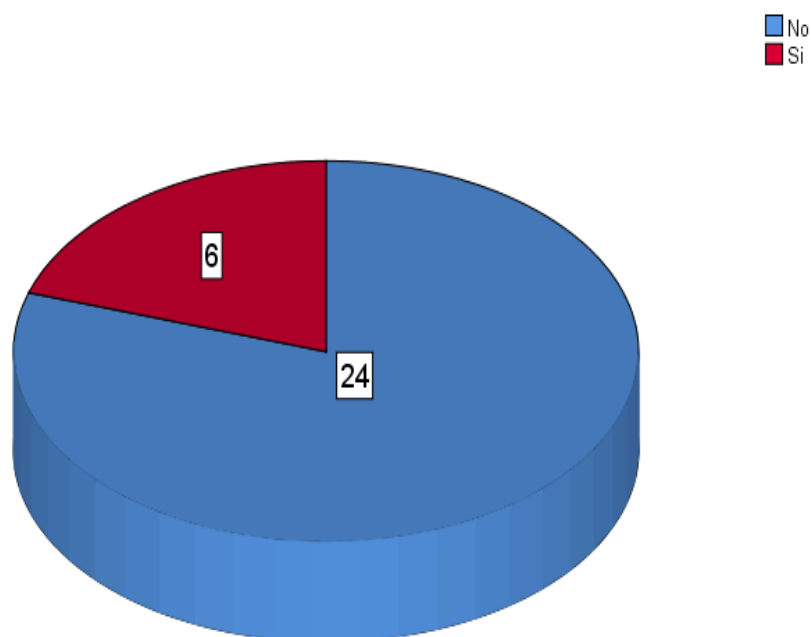
Tabla 33:

*Los funcionarios mantienen una buena comunicación con los usuarios de la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	24	80,0
Si	6	20,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 80% de funcionarios no mantienen una buena comunicación con los usuarios de la Municipalidad, en tanto que el 20% si lo hacen.



*Gráfico 32: Los funcionarios mantienen una buena comunicación con los usuarios de la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

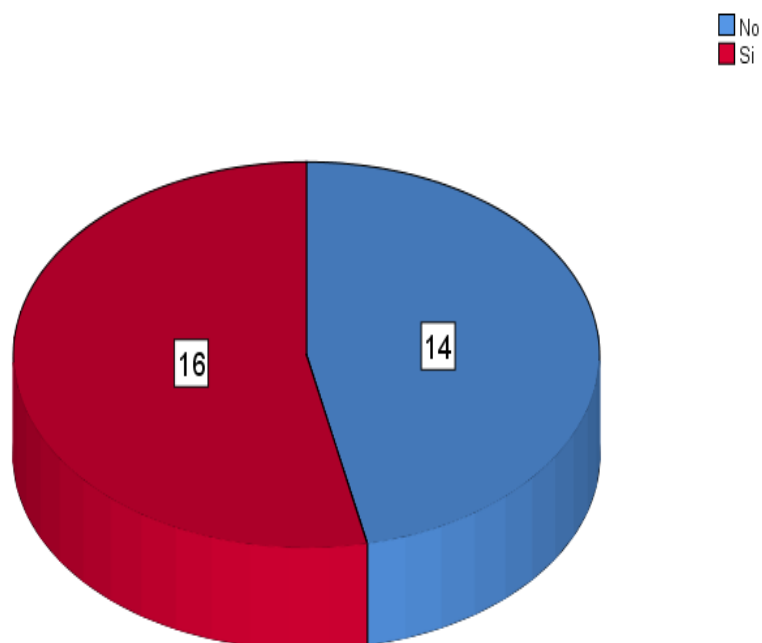
Tabla 34:

*Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	14	46,7
Si	16	53,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 46.7% de funcionarios no conocen las expectativas de los trabajadores de la Municipalidad, en tanto que el 53.3% si lo conoce.



*Gráfico 33: Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

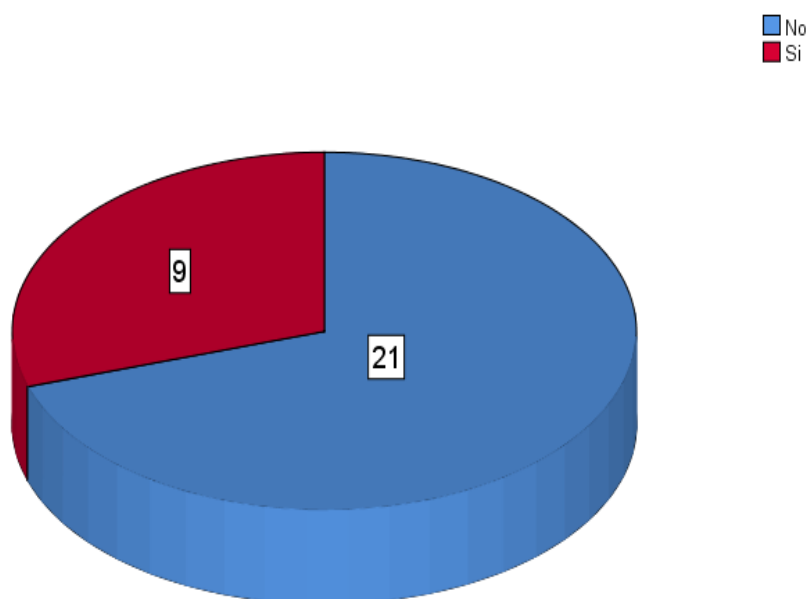
Tabla 35:

*Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	21	70,0
Si	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 70% de funcionarios cree que no se brinda capacitación a los trabajadores de la Municipalidad, en tanto que el 30% si lo cree.



*Gráfico 34: Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

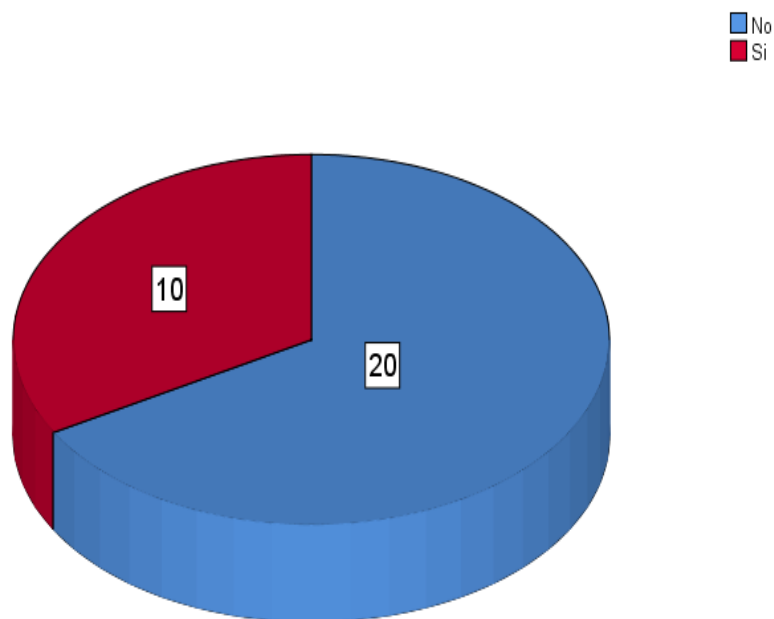
Tabla 36:

*Los funcionarios motivan a los trabajadores en la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	20	66,7
Si	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 66.7% de funcionarios cree que no se motiva a los trabajadores de la Municipalidad, en tanto que el 33.3% cree que si se motiva.



*Gráfico 35: Los funcionarios motivan a los trabajadores de la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

Tabla 37:

*Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla tienen liderazgo.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	18	60,0
Si	12	40,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 60% cree que en la Municipalidad no tienen liderazgo, mientras que el resto, es decir el 40% cree que si hay liderazgo en la Municipalidad.

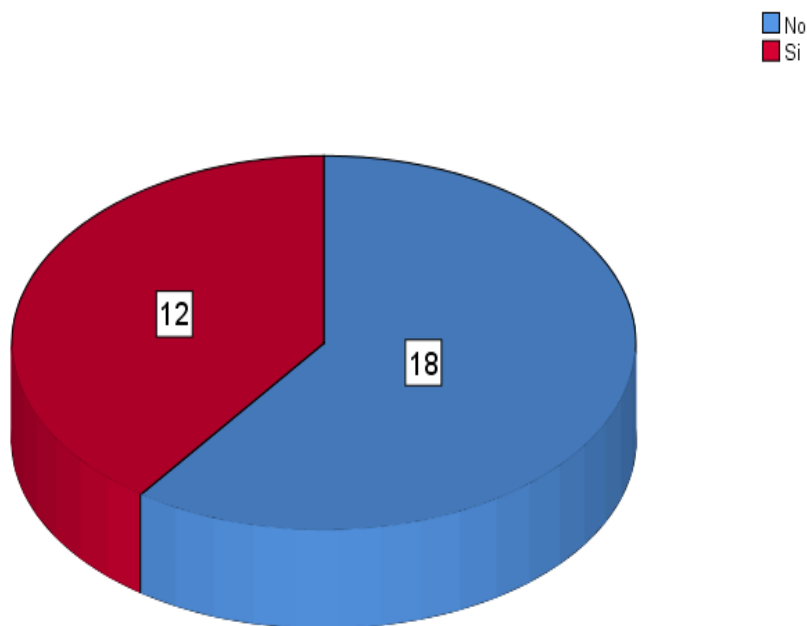


Gráfico 36: *Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla tienen liderazgo.*  
(Fuente elaboración propia)



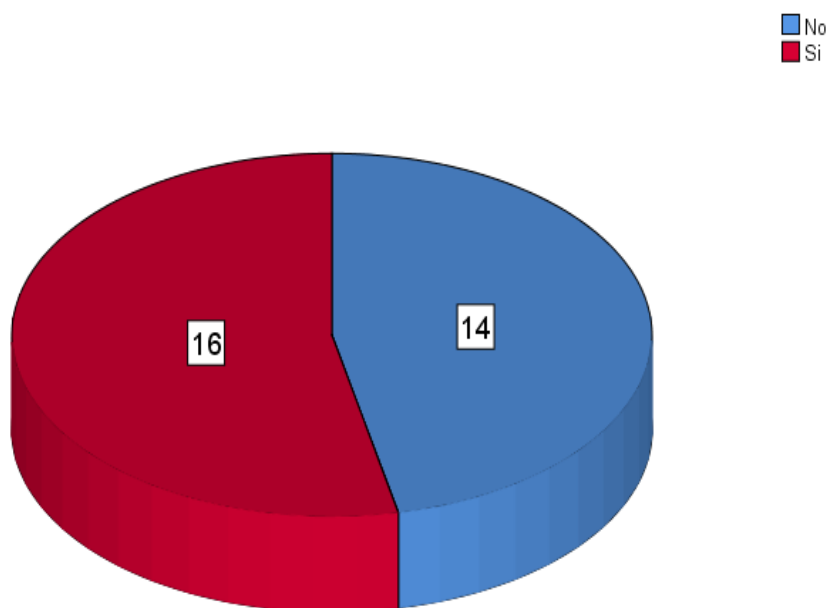
Tabla 38:

*Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	14	46,7
Si	16	53,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 46.7% de funcionarios no cree que se ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente, mientras que el 53.3% si cree que se ejecutan.



*Gráfico 37: Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente. (Fuente elaboración propia)*

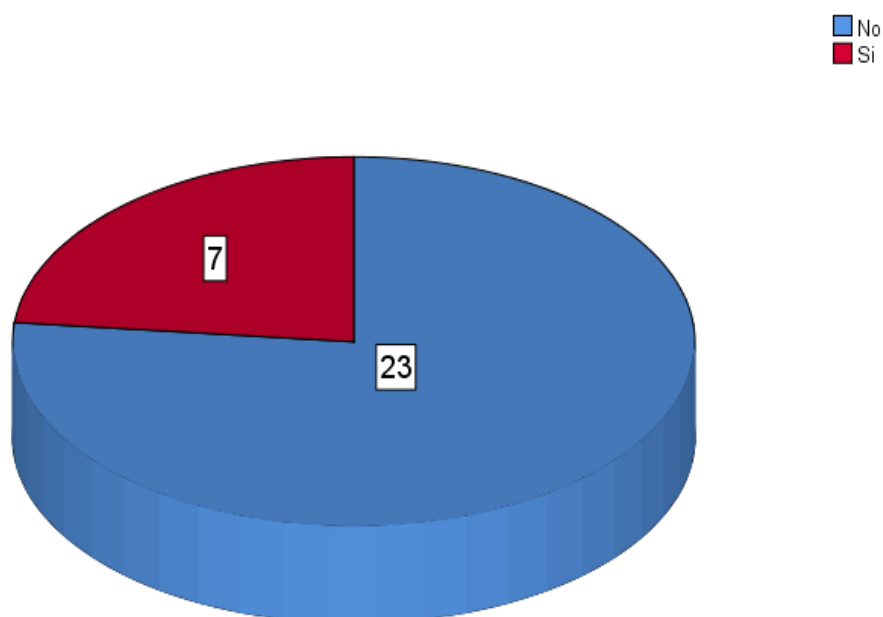
Tabla 39:

*La Municipalidad de Llaylla cuenta con un órgano de control institucional.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	23	76,7
Si	7	23,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

Los resultados nos arrojan que el 76.7% de funcionarios cree que la Municipalidad de Llaylla no cuenta con un órgano de control institucional, mientras que el 23.3% si cree que existe un órgano de control.



*Gráfico 38: La Municipalidad de Llaylla cuenta con un órgano de control institucional. (Fuente elaboración propia)*

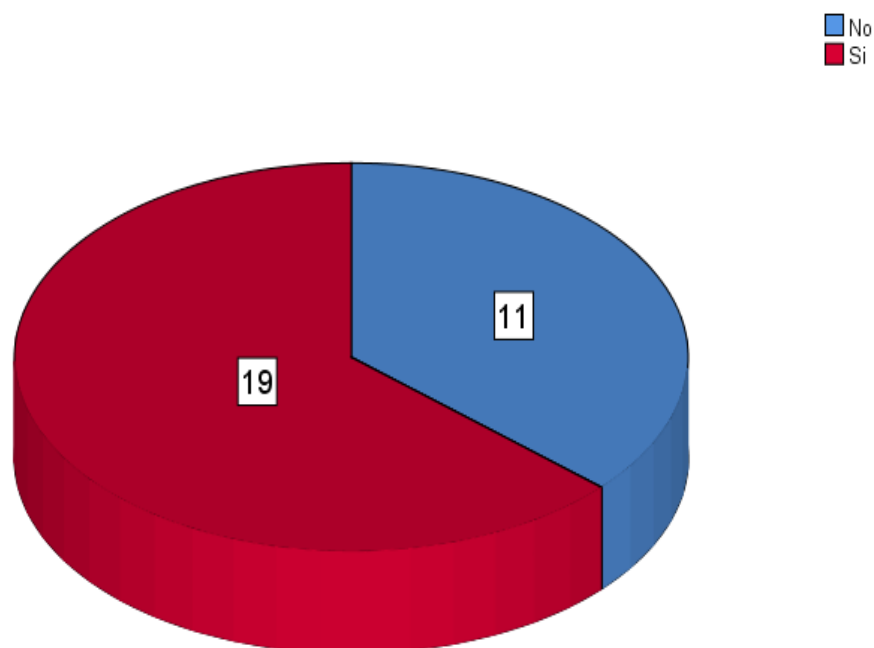
Tabla 40

*Los funcionarios hacen la rendición de cuenta de la gestión de la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	11	36,7
Si	19	63,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 36.7% de funcionarios no hacen la rendición de cuenta de la gestión de la Municipalidad, en tanto que el 63.3% si cree que los funcionarios hacen la rendición de cuenta.



*Gráfico 39: Los funcionarios hacen la rendición de cuenta de la gestión de la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

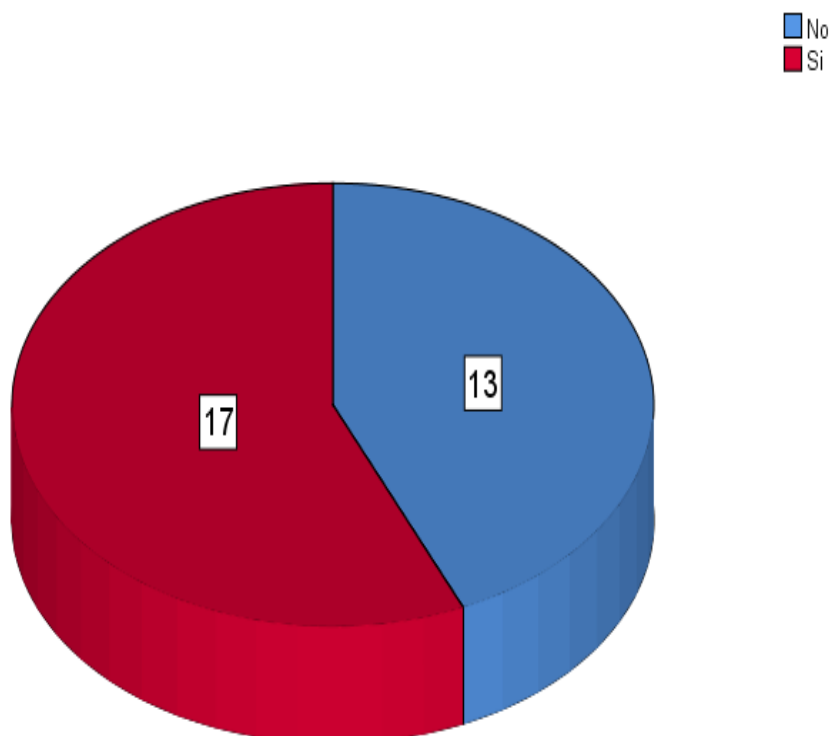
Tabla 41:

*Son controlados adecuadamente los recursos que tiene la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	13	43,3
Si	17	56,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 43.3% de funcionarios cree que no son controlados adecuadamente los recursos que tiene la Municipalidad, en tanto que el 56.7% si cree que si son controlados.



*Gráfico 40: Son controlados adecuadamente los recursos que tiene la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

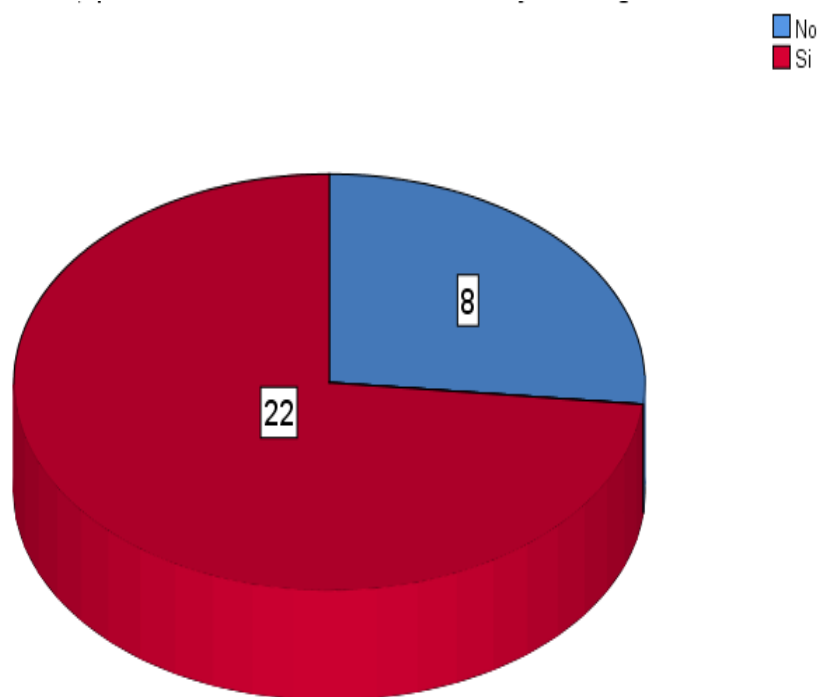
Tabla 42:

*Considera Ud., que con el sistema de control interno mejoraría la gestión de la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	8	26,7
Si	22	73,3
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 26.7% de funcionarios no cree que con el sistema de control interno mejoraría la gestión de la Municipalidad, en tanto que el 73.3% si cree que podría mejorar la gestión.



*Gráfico 41: Considera Ud., que con el sistema de control interno mejoraría la gestión de la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

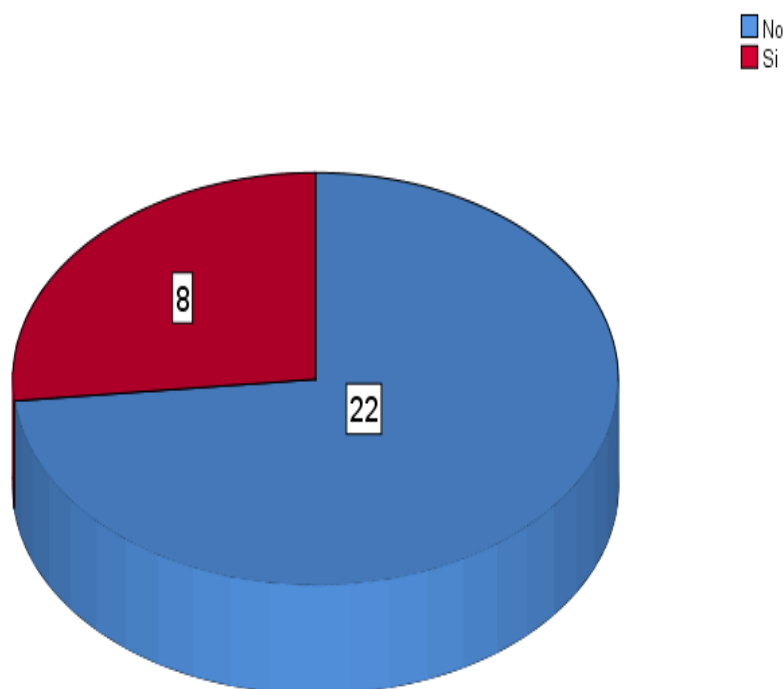
Tabla 43:

*Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	22	73,3
Si	8	26,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 73.3% de funcionarios cree que no existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la Municipalidad, en tanto que el 26.7% si cree que exista personal idóneo.



*Gráfico 42: Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

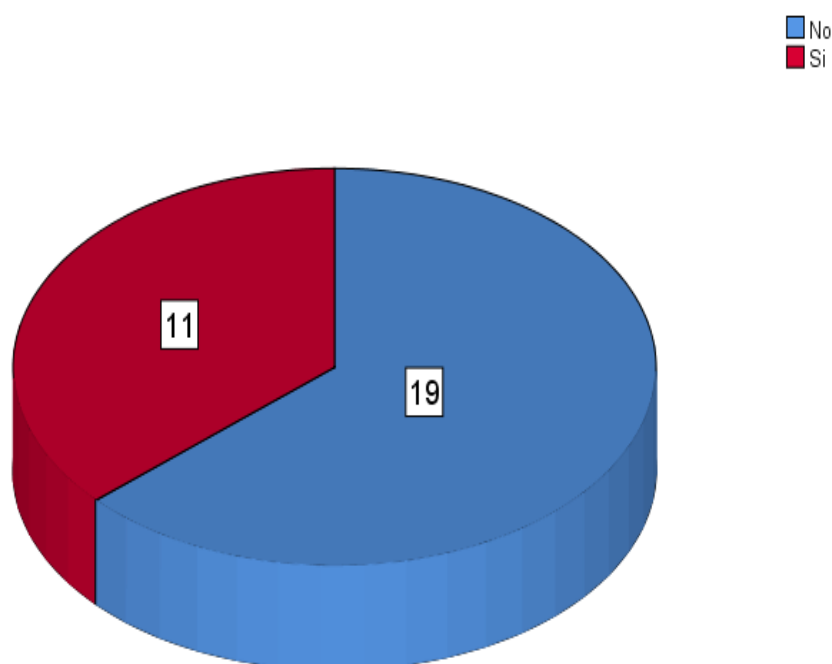
Tabla 44:

*Considera Ud., que con más control mejorará las actividades de las operaciones en la municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	19	63,3
Si	11	36,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 63.3% de funcionarios considera que con más control no mejoraría las actividades de las operaciones de la Municipalidad, y el 36.7% considera que si mejoraría.



*Gráfico 43: Considera Ud., que con más control mejorará las actividades de las operaciones en la municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

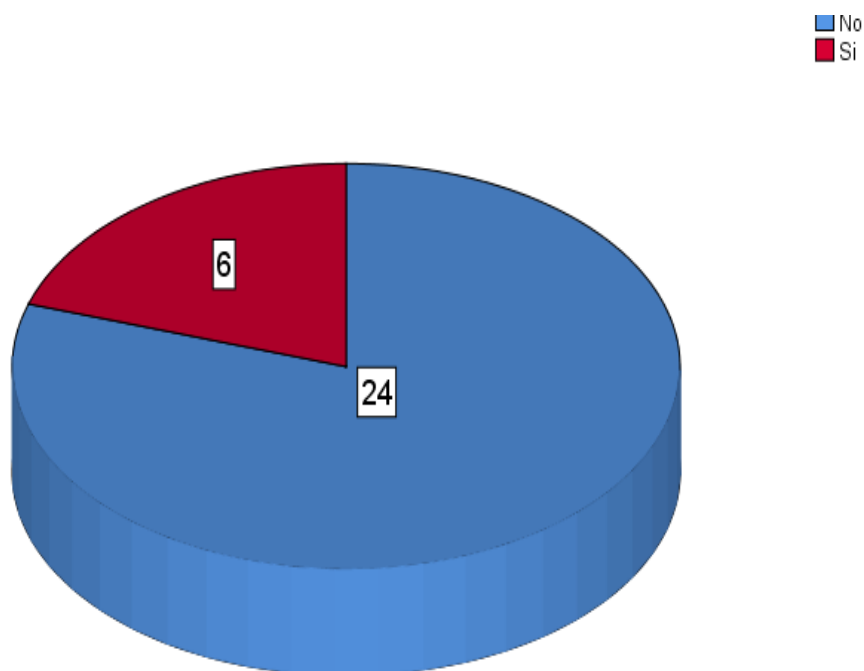
Tabla 45:

*Considera Ud., que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	24	80,0
Si	6	20,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 80% de funcionarios cree que no existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto de la Municipalidad, en tanto que el 20% considera que si existe control.



*Gráfico 44: Considera Ud., que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*



Tabla 46:

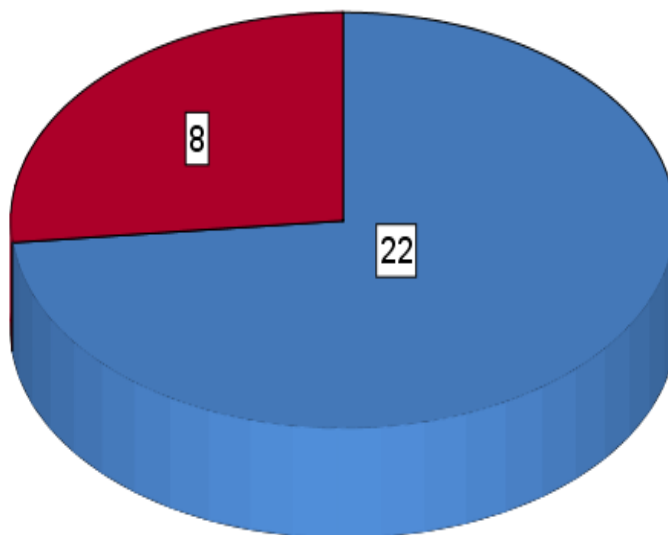
*Considera Ud., que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	22	73,3
Si	8	26,7
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 73.3% de funcionarios considera que no existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto de la Municipalidad, en tanto que el 26.7% si existe control.

■ No  
■ Si



*Gráfico 45: Considera Ud., que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

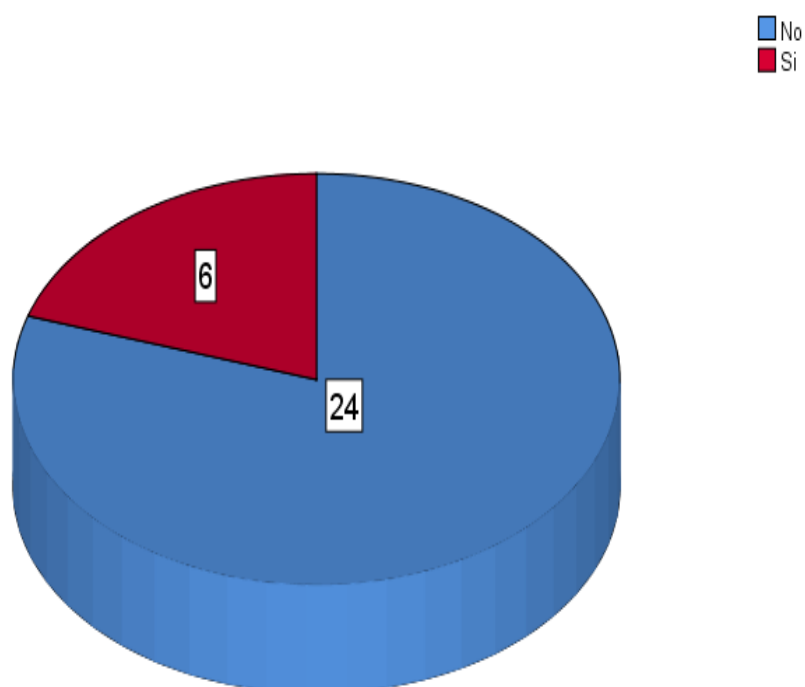
Tabla 47:

*Considera Ud., que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la Municipalidad de Llaylla.*

	Frecuencia	Porcentaje
No	24	80,0
Si	6	20,0
Total	30	100,0

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de Llaylla.

El 80% de funcionarios cree que no existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto, en tanto que el 20% considera que si existe control.



*Gráfico 46: Considera Ud., que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la Municipalidad de Llaylla. (Fuente elaboración propia)*

## Análisis descriptivo de la variable Coaching

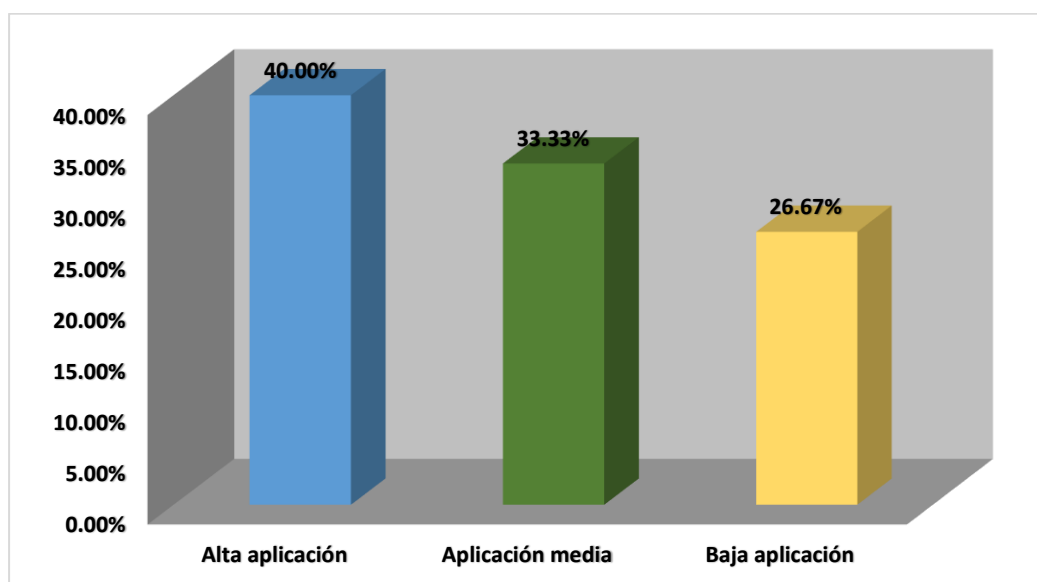
Tabla 48:

*Resultado de la variable coaching de acuerdo a la escala de valoración de la variable.*

Nivel	Frecuencia	%
Alta aplicación	12	40.00%
Aplicación media	10	33.33%
Baja aplicación	8	26.67%
Total	30	100.00%

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de LLaylla.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se ha observado que el 40% de funcionarios tiene una alta aplicación del coaching, mientras que el 33.33% tiene una aplicación media y un 26.67% tiene una baja aplicación del coaching.



*Gráfico 47: Resultado de la variable coaching, de acuerdo a la escala de valoración de la variable.*

## Análisis descriptivo de la variable Gestión Administrativa

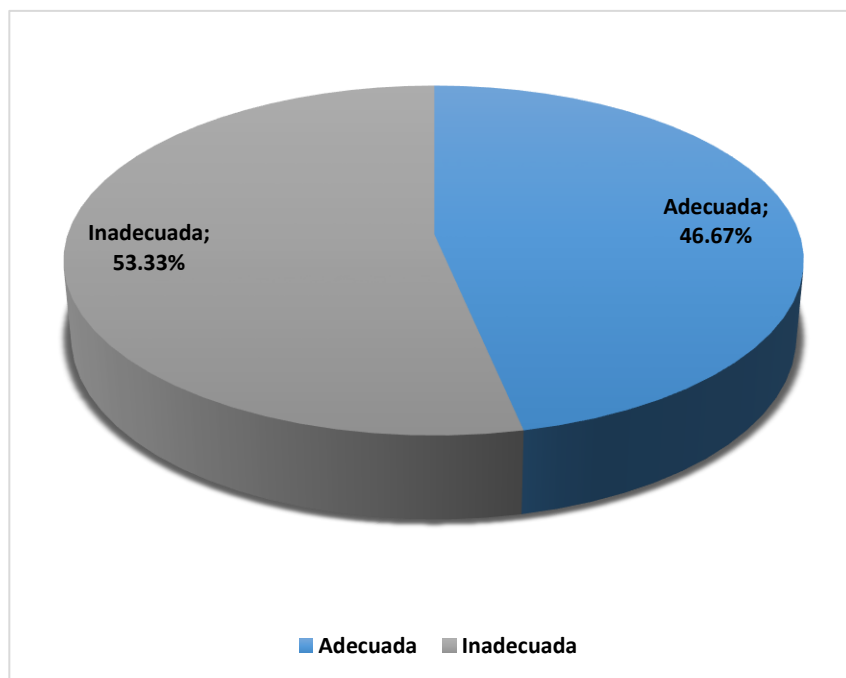
Tabla 49:

*Resultado de la variable gestión administrativa, de acuerdo a la escala de valoración de la variable.*

Nivel	Frecuencia	%
Adecuada	14	46.67%
Inadecuada	16	53.33%
Total	30	100.00%

Fuente: Encuesta realizada a funcionarios de la Municipalidad de L Laylla.

Los resultados obtenidos de la encuesta, arrojan que el 46.67% de funcionarios tiene una adecuada gestión administrativa, mientras que el 53.33% tiene una inadecuada gestión administrativa.



*Gráfico 48: Resultado de la variable gestión administrativa, de acuerdo a la escala de valoración de la variable.*

## 5.2 Contrastación de hipótesis

### Hipótesis General

H0: No existe relación directa y significativa entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo 2021.

Tabla 50:

*Prueba Chi Cuadrado – Relación entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,978 <sup>a</sup>	4	,018
Razón de verosimilitud	15,890	4	,003
Asociación lineal por lineal	8,511	1	,004
N de casos válidos	30		

Fuente: Datos obtenido de la encuesta realizada a los funcionarios de la Municipalidad distrital de Llaylla 2021.

En la prueba Chi cuadrado se obtuvo que el nivel de significancia asintótica es 0.018 por lo que se puede determinar que existe una relación significativa, debido a que el nivel de significancia define la zona de rechazo de la hipótesis, por la naturaleza de la investigación se utilizó un nivel de significancia de 0.05, por lo que se trabajó un nivel de confianza del 95%.

En la tabla 50 nos muestra que la prueba realizada con el estadístico de Chi cuadrado nos dio un valor de 11.978 que indica que es muy significativa.

### ***Decisión estadística***

Se obtuvo mediante la prueba estadístico de Chi cuadrado en el estadístico SPSS versión 25 que el nivel de significancia de 0.018 que es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y en efecto se acepta la hipótesis alternativa que comprueba que existe relación directa y significativa entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.

#### **Hipótesis específica 1**

H0: No existe relación directa y significativa entre coaching y planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre coaching y planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.

Tabla 51:

*Prueba Chi Cuadrado - Relación entre coaching y planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo 2021.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,591 <sup>a</sup>	4	,048
Razón de verosimilitud	11,405	4	,022
Asociación lineal por lineal	2,529	1	,112
N de casos válidos	30		

Fuente: Datos obtenido de la encuesta realizada a los funcionarios de la Municipalidad distrital de Llaylla 2021.

Para la primera hipótesis específica se obtuvo que el nivel de significancia asintótica es 0.048 por lo que se puede determinar que existe una relación significativa, sabiendo que el nivel de significancia define la zona de rechazo de la hipótesis, por la naturaleza de la investigación se utilizó un nivel de significancia de 0.05, de donde se trabajó con un nivel de confianza de 95%.

En la tabla 51 nos muestra que la prueba realizada con el estadístico de Chi cuadrado nos dio un valor de 9.591 que indica que es significativa.

### ***Decisión estadística***

Se obtuvo mediante la prueba estadístico de Chi cuadrado en el estadístico SPSS versión 25 que el nivel de significancia de 0.048 que es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y, en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa que comprueba que existe relación directa y significativa entre coaching y planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo 2021.

### **Hipótesis específica 2**

- H0: No existe relación directa y significativa entre coaching y organización de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.
- H1: Existe relación directa y significativa entre coaching y organización de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.

Tabla 52

*Prueba Chi Cuadrado - Relación entre el coaching y organización de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo 2021.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,000 <sup>a</sup>	3	,007
Razón de verosimilitud	15,383	3	,002
Asociación lineal por lineal	4,060	1	,044
N de casos válidos	30		

Fuente: Datos obtenido de la encuesta realizada a los funcionarios de la Municipalidad distrital de Llaylla 2021.

Para la segunda hipótesis específica se ha tenido como resultado que el nivel de significancia asintótica es 0.007 por lo que se puede determinar que existe una relación muy significativa, sabiendo que el nivel de significancia define la zona de rechazo de la hipótesis, por la naturaleza de la investigación se utilizó un nivel de significancia de 0.05, de donde se trabajó con un nivel de confianza de 95%.

Con respecto a esta hipótesis específica, la tabla 52 nos muestra que la prueba realizada con el estadístico de Chi cuadrado nos dio un valor de 12,000 que indica que es muy significativa.

### ***Decisión estadística***

Se obtuvo mediante la prueba estadístico de Chi cuadrado en el estadístico SPSS versión 25 que el nivel de significancia de 0.007 que es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y, en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa la cual determina que existe relación directa y significativa entre coaching y organización de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Llaylla - Satipo 2021.



### Hipótesis específica 3

H0: No existe relación directa y significativa entre coaching y dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre coaching y dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.

Tabla 53:

*Prueba Chi Cuadrado – Relación entre coaching y dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo 2021.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,933 <sup>a</sup>	4	,018
Razón de verosimilitud	15,280	4	,004
Asociación lineal por lineal	5,082	1	,024
N de casos válidos	30		

Fuente: Datos obtenido de la encuesta realizada a los funcionarios de la Municipalidad distrital de Llaylla 2021.

Para la tercera hipótesis específica se ha tenido como resultado que el nivel de significancia asintótica es 0.018 por lo que se puede determinar que existe una relación muy significativa, sabiendo que el nivel de significancia define la zona de rechazo de la hipótesis, por la naturaleza de la investigación se utilizó un nivel de significancia de 0.05, de donde se trabajó con un nivel de confianza de 95%.

Con respecto a esta hipótesis específica, la tabla 53 nos muestra que la prueba realizada con el estadístico de Chi cuadrado nos dio un valor de 11,933 que indica que es muy significativa.

### ***Decisión estadística***

Se obtuvo mediante la prueba estadístico de Chi cuadrado en el estadístico SPSS versión 25 que el nivel de significancia de 0.018 que es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa, la cual menciona la existencia de una relación directa y significativa entre coaching y dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.

### **Hipótesis específica 4**

H0: No existe relación directa y significativa entre coaching y control de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre el coaching y control de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.

Tabla 54:

*Prueba Chi Cuadrado –Relación entre coaching y control de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,880 <sup>a</sup>	4	,018
Razón de verosimilitud	15,178	4	,004
Asociación lineal por lineal	11,013	1	,001
N de casos válidos	30		

Fuente: Datos obtenido de la encuesta realizada a los funcionarios de la Municipalidad distrital de Llaylla 2021.

Para la última y cuarta hipótesis específica se ha tenido como resultado que el nivel de significancia asintótica es 0.018 por lo que se puede determinar que existe una relación muy significativa, sabiendo que el nivel de significancia define la zona de rechazo de la hipótesis, por la naturaleza de la investigación se utilizó un nivel de significancia de 0.05, de donde se trabajó con un nivel de confianza de 95%.

Con respecto a esta hipótesis específica, la tabla 54 nos muestra que la prueba realizada con el estadístico de Chi cuadrado nos dio un valor de 11,880 que indica que es muy significativa.

#### ***Decisión estadística***

Se obtuvo mediante la prueba estadístico de Chi cuadrado en el estadístico SPSS versión 25 que el nivel de significancia de 0.018 que es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y, en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa, es decir existe relación directa y significativa entre coaching y control de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables Coaching y la Gestión Administrativa de la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo, 2021, como toda empresa o institución ya sea pequeña, mediana o grande, deben optimizar sus recursos materiales, tecnológicos, económicos y fundamentalmente el talento humano, y los desafíos impulsará las capacitaciones y actualizaciones constantes en los funcionarios deben empoderarse de forma exitosa en sus áreas de trabajo, lograr sus objetivos y metas por un proceso correcto de la gestión administrativa municipal.

De los resultados que se han obtenido, se ha podido evidenciar la existencia de la relación directa y significativa entre Coaching y la Gestión Administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla - Satipo 2021. Los resultados han evidenciado también que existe relación directa y significativa entre las dimensiones del coaching, es decir; la relación del desarrollo y crecimiento personal con la gestión administrativa, es así que en una investigación titulada: "El coaching como herramienta para incrementar el desarrollo personal de los trabajadores del restaurante Cannata EIRL Chiclayo 2017", siendo el autor Siesquen y Bravo (2017), determinó que el coaching tiene una relación significativa y positiva con el desarrollo de personal, estableciendo que el coaching tiene un impacto de influencia en el desarrollo personal de los trabajadores del restaurante Cannata EIRL Chiclayo 2017, y que sirve como una herramienta para incrementar el desarrollo personal en la fuerza laboral. También según Sarmiento, C. (2017). Nos manifiesta que el coaching es una técnica para facilitar los procesos de aprendizaje a los trabajadores donde se produce el autoconocimiento, el aprendizaje y el cambio. Esto se refleja las mejores prácticas observadas, la estructura de apoyo los procesos y los cambios en profundidad. (p.19). De acuerdo a estos autores se puede decir que la investigación elaborada tiene coherencia por

lo mencionado por Sarmiento, al mencionar que el coaching es una herramienta fundamental para el desarrollo de los procesos y la gestión de los recursos humanos en la organización. Entonces, considerando los aportes de los autores mencionados en los párrafos anteriores precedentes se concluye que están relacionados.

Así mismo, se determinó la relación significativa y positiva entre la motivación y la gestión administrativa, esto concuerda con (Zambrano, 2010), en su investigación: "El coaching, como gestión del entendimiento y el conocimiento administrativo y su incidencia en las organizaciones y empresas de la ciudad de Portoviejo, Ecuador". Llegando a la siguiente conclusión que, esta herramienta es imprescindible debe popularizarse entre los empresarios de la ciudad de Portoviejo, y la razón del lento desarrollo del coaching se da por la falta de conocimiento y experiencia de los beneficios. Además, Bruno (2017) menciona en su investigación titulada: "Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016", concluyó que la motivación tiene una relación significativa y positiva con el desempeño. Examinando los resultados obtenidos de la investigación vemos que existe un mayor grado de comparación o correlación de la tesis desarrollada, por lo que queda claro que la gestión administrativa está relacionada con la motivación. A esto Según Reeve (2012) dijo que: La motivación son acciones que brindan energía y dirección al comportamiento humano, con un propósito o meta. A nivel organizacional, la motivación tiene una gran implicancia con el ausentismo, rotación, abandono, etc. (p.49). Entonces podemos expresar que la investigación realizada está relacionada con lo que menciono por Reeve, la motivación es el comportamiento que tienen las personas a realizar ciertas acciones y persistir hasta cumplirlas. Así considerando la contribución de los autores en conclusión señala que existe relación entre la motivación y la gestión administrativa.

Respecto a la relación entre el coaching en el desarrollo de las competencias con la gestión administrativa y la toma de decisiones con la gestión administrativa de la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021. Al respecto hay estudios que demuestran la relación entre coaching y gestión administrativa.

Salinas P., (2015), en su tesis: "El coaching y su influencia en la gestión administrativa en la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la región Tacna, en el año 2014", llega a las siguientes conclusiones: se comprobó con un nivel de confianza del 95% con un nivel de significación de 0,000; que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con lo cual se confirma la influencia del coaching en su dimensión desarrollo y crecimiento personal en la gestión administrativa en la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa. En la hipótesis específica 1, con un nivel de confianza del 95% y una significancia de 0,044; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con lo cual se confirma la existencia de la influencia del coaching en su dimensión motivación, en la gestión administrativa en la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa. En la segunda hipótesis específica, con un nivel de confianza del 95% y significancia de 0,033; se acepta la hipótesis alternativa con la cual existe influencia del coaching en su dimensión desarrollo de competencias en la gestión administrativa en la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa. En la hipótesis específica 3, también con un nivel de confianza del 95% y una significancia de 0,026; se acepta la hipótesis alterna la cual confirma la influencia del coaching en su dimensión toma de decisiones, en la gestión administrativa en la Municipalidad distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa. Por último, también se acepta la hipótesis alterna la cual menciona que hay influencia del coaching en la gestión administrativa de la Municipalidad, con un nivel de confianza del 95% y una significancia del 0,003.

Collantes M., (2019), en su tesis: "El coaching y su relación con la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2019", llegó a la conclusión: de 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, por lo tanto, el coaching tiene una relación directa y positiva con la gestión administrativa, lo que significa que el coaching es una herramienta fundamental en la mejoría del desarrollo de procesos y manejo de personal en la organización.

## CONCLUSIONES

- Se concluye que existe una relación directa y significativa entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021, siendo el nivel de significancia asintótica (bilateral) obtenido de 0,018 que es menor a 0,05; y con un chi cuadrado de Pearson igual a 11,978.
- En la hipótesis específica 1, se concluye que existe una relación directa y significativa entre coaching y planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021, ya que el nivel de significancia asintótica (bilateral) obtenido fue de 0,048 que es menor a 0,05; y con un chi cuadrado de Pearson igual a 9,591.
- En la hipótesis específica 2, de acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye que existe una relación directa y significativa entre coaching y organización de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021, ya que el nivel de significancia asintótica (bilateral) obtenido fue de 0,007 que es menor a 0,05; y con un chi cuadrado de Pearson igual a 12,000.
- Para la hipótesis específica 3, se concluye que existe una relación directa y significativa entre coaching y dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021, ya que el nivel de significancia asintótica (bilateral) obtenido fue de 0,018 que es menor a 0,05; y con un chi cuadrado de Pearson igual a 11,933.



- En la hipótesis específica 4, los resultados estadísticos nos confirman que existe una relación directa y significativa entre coaching y control de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021, ya que el nivel de significancia asintótica (bilateral) obtenido fue de 0,018 que es menor a 0,05; y con un chi cuadrado de Pearson igual a 11,880.

## RECOMENDACIONES

1. Se debería de coordinar y ejecutar programas de capacitaciones continúa y perfeccionamiento profesional acerca del manejo del coaching, y de esta manera crear cambios internos en la municipalidad, de tal forma que se gestione un correcto proceso administrativo, evaluando el impacto de dichas capacitaciones en los trabajadores.
2. Dado que la práctica del coaching, enfoca principalmente en el desarrollo y crecimiento personal, los cuales son aspectos de primordial importancia en la motivación empresarial y sustentabilidad de cualquier organización, los directivos y altos funcionarios de la Municipalidad deberían de apoyar la operación a través cambios que fortalezcan su cultura corporativa, para que se pueda abordar internamente la misión y visión de la institución, además generar un servicio público de valor agregado para la satisfacción de los usuarios.
3. En cuanto al aspecto de la motivación, es beneficioso señalar que la competitividad permite a las organizaciones lograr mejores resultados con sus recursos humanos, por tanto, la relación debe ser primordial de importancia para el Municipio del distrito de Llaylla, rompiendo algunos inadecuados paradigmas en la gestión administrativa en un ambiente de confianza para los empleados.
4. En la actualidad, es vital entender la importancia de la toma de decisiones en las instituciones públicas como la Municipalidad, por tanto, se recomienda impulsar acciones que permitan desarrollar comportamientos de apertura de confianza entre los funcionarios y trabajadores, para lograr condiciones de trabajo en las cuales se manifieste el compromiso institucional y control de los recursos de la administración basados en resultados para mejorar la gestión administrativa municipal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, M. A. (2010). *Coaching Ejecutivo: cómo lograr que directivos consigan resultados*. Madrid: Síntesis S.A.
- Araujo, D. (2018). "*El coaching organizacional y la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli - Oroya 2016*". Tesis de Licenciado en Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Nacional de Huancavelica – Perú.
- Arsham H. (2015). *Toma de decisiones estratégicas acertadas, Ciencia de la Administración Aplicada para Gerentes y Líderes Gerenciales*. Boletín de Estrategias.
- Artica, E. (2021). "*Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, Patate, La Libertad 2019*". Tesis de Grado, Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú.
- Asensio, P. (2012). *Marketing municipal*. España: 1º Edición - Ediciones Díaz de Santos. Recuperado 2021/02.
- Asturias Corporación Universitaria. (2016). *Introducción a la administración*. Se obtuvo, [https://www.centro-virtual.com/recursos\\_biblioteca\\_pdf\\_introducción\\_administración/unidad3\\_pdB.pdf](https://www.centro-virtual.com/recursos_biblioteca_pdf_introducción_administración/unidad3_pdB.pdf)
- Baniandrés, J, Almudena E y García M. (2011). *El coaching como herramienta de apoyo en los procesos de aprendizaje*. Boletín de Estudios Económicos.
- Barrionuevo, J. (2017). "*Propuesta para incrementar la productividad a través del coaching empresarial en la dirección sede central de la sociedad de beneficencia pública de Arequipa 2017*". Tesis de Grado, Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú.
- Bernal. (2006). "*Metodología de la Investigación*". Universidad Técnica del Norte. México: Pearson Educación. Recuperado 2021/02.
- Bolaños J, & Bolaños M. (2013). *Meci y Sistema de Gestión de Calidad*. México Editorial Académica Española. Recuperado 2021/03.
- Whitmore, J. (2009). "*Coaching*". Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A.

- Campos, E., & Loza. (2011). *"Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal"*. Tesis, Universidad Técnica del Norte, Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología, Ecuador. Recuperado 2021/02.
- Caisa, & Miranda (2018). *"Coaching and work performance in the cooperative sector of the province of Tungurahua"*. INNOVA Research Journal, vol 3(2), 17-26.pdf
- Duhne. C. Ramiro Garza Leal. A M. (2007). *Coaching Ejecutivo*. México: Trillas. Cerón, J. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. Obtenido de: File:///C:/JAIME %20 ARMANDO%20CERON %20RUIZ.pdf
- Casco, A., Garrido, R., & Moran, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. Contribuciones a la Economía, 2017/01.
- Camones, M. (2018). *"Coaching empresarial y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Salud Jauja-2017"*. Tesis de Licenciado en Administración, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables Universidad Peruana los Andes, Huancayo – Perú.
- Chiavenato. (2011). *"El capital humano de las Organizaciones"*. México: Mc Graw-Hill. Recuperado 2021/02.
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales Polo del Conocimiento*, 6-2, 270-287.
- Collantes, M. (2019). *"El coaching y su relación con la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima 2019"*. Tesis de Licenciado en Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Chiavenato, I. (2000a,b,c). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.
- Domínguez, M. J., Díaz, Y.P., & Sánchez. (2004). *La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento*. Revista de Empresa N° 10, 18.
- Escobar, V. (2005). *Las competencias Laborales: La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones*. Revista de Empresa N° 25, 27.

- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Caldúa, E. (2017). *"Influencia del coaching como estrategia de impacto en el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Macará 2017"*. Tesis de Grado, Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú.
- Sophia: *Colección de Filosofía de la Educación La Construcción del Conocimiento desde el Enfoque Filosófico, Psicológico y Pedagógico*: 177-198. Quito: Abya Yala.
- Esperanza Dongil Collado Dr. Antonio Cano Vindel. *Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)*. Desarrollo Personal y Bienestar 2014.
- "Gestión Administrativa"*. (2016).
- Girao, A. G. (2020). *Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos*. Revista Portuguesa de Ciencia Política, (13), 107-120.
- Gómez, H. (2011). *Competencia, Toma de decisiones*. Obtenido de: [https://nuestroscursos.net/plusinfile.php/4629\\_mod\\_resource/content/](https://nuestroscursos.net/plusinfile.php/4629_mod_resource/content/)
- Hinostroza Tovar, D. (2015). *"La relación de la satisfacción de los pobladores con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Caja Espíritu de Acobamba - Huancavelica"*. Tesis de Licenciado en Administración, Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Hernández. (2010). *"Metodología de la Investigación"*. México: Interamericanas Editores. Recuperado 2021/02.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista. M d. (2014). *"Metodología de la investigación"*. México: Mc Graw Hill.
- Hitt, M., Black, J. S. y Porter, L. (2006). *Administración*. Méstico: Pearson Educación. Administración.
- Huamán, A. (2020). *"Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Agricultura de la Libertad - 2019"*. Tesis de Grado, Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú.
- Noé (2005). *"Administración de Recursos Humanos"*. México: Editorial Mc Graw Hill Recuperado el 2021/02.

- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo.*, Libro en Administración. Enrique Louffat.pdf.
- Hurtado, D. (2008). *Principio de Administración* (Primera ed.). Medellín, Colombia: ITM - Instituto Tecnológico Metropolitano. Recuperado el 2021/03
- Juárez, M. (2017). "*Análisis del desempeño laboral de los funcionarios de Autodema y propuesta de un programa de coaching directivo 2016*". Tesis de Licenciada en Administración, Facultad de Administración, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – Perú.
- Launer, V. (2008). *Prácticas de coaching*. Madrid: LID Editorial Empresarial S.L.
- Márquez. (2016). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Recuperado el 2021/02.
- Monja, M. & Quevedo, L. (2020). "*Coaching de Equipo para Mejorar Relaciones Interpersonales en la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz-2020*". Tesis de Licenciado en Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú.
- Maslow, A. (1964). *Doctrine, Values and Peak-experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press.
- Paz Hinojosa D. (2018) "*Coaching como herramienta de gestión administrativa para fortalecer el talento humano en la empresa CORPICECREAM S.A*". Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Pérez, M. (2014). "*El sistema de Control de Gestión Conceptos básicos para su desarrollo*". Ciencias Administrativas y Contables. México: Mc Graw. Recuperado el 2021/02.
- Salinas, P. (2015). "*El coaching y su influencia en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la Región Tacna-2014*". Tesis de Grado, Maestra en Gestión Empresarial, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna – Perú.
- Robbins, Stephen, & Culote. (2005). "*Administración*". México: Pearson Educación, Recuperado 2021/02.

- Robbins, Stephen, & Culote. (2005). *"Administración"*. México: Pearson Educación, Recuperado 2021/02.
- Useche, M. (2004). *El Coaching desde una perspectiva Epistemológica*: 125132. Ciencias Sociales.
- Viger, H., Pasquare, C., Menichelli, F. & Tarayre, C. (2015). *Gestión Humana en las Organizaciones - Competencias en desarrollo*. Tarragona, España: Alfa omega.
- Monroy, A. (2015) *Coaching y desempeño laboral, Estudio realizado con supervisores y visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis de Licenciado en Psicología Industrial Organizacional, Universidad Rafael Landívar - Guatemala.
- Myers. (2006). *"Estudio Longitudinal"*. Artículo, España. Recuperado el 2021/02.
- Terrones Negrete, E. (2013). *"Nivel Descriptivo de la Investigación Científica"*. Madrid: Morata S.A. Recuperado el 2021/02.
- Pimenta C, & Pessoa M. (2015). *Gestión Financiera Publica en América Latina: La clave de la eficiencia y la Transparencia*. México. Recuperado el 2019/11.
- Rodríguez, J. (2006). *Planeación en administración conocimientos y fundamentos*.
- Porras, G. (2016) *Influencia del coaching en el desempeño efectivo de la gestión del personal administrativo de la Universidad Metropolitana*. Tesis de Licenciada en Educación especialización en asignaturas secretariales, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil – Ecuador.
- Sánchez, & Reyes. (2002). *"Metodología y Diseños en la Investigación Científica"*. Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú: Visión Universitaria. 2021/02.
- Vives, L. (2016). *Coaching empresarial como herramienta que potencializa el talento humano y la productividad organizacional*. Tesis de Grado, Especialización en Gerencia de Comercio Internacional, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá – Colombia.
- Teller, J. Q. (2010). *Competencias laborales: Aproximación al estado del arte y su concepto*. Revista de la Facultad de Ciencias de la salud, Universidad del Magdalena, S.

## **Anexos**

1. Matriz de consistencia
2. Operacionalización de variables
3. Operacionalización del instrumento
4. Instrumento de recolección de datos
5. Análisis de confiabilidad del instrumento
6. Resultados de la validez del instrumento
7. Consideraciones éticas
8. Consentimiento informado
9. Base de datos
10. Fotos de la aplicación del instrumento



## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

## Título: Coaching y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Llaylla - Satipo, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre coaching y Planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre coaching y organización de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre coaching y dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Determinar la relación que existe entre coaching y planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre coaching y organización de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre coaching y dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre coaching y la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicos:</b></p> <p>1. Existe relación directa y significativa entre coaching y planeación de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.</p> <p>2. Existe relación directa y significativa entre coaching y organización de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.</p> <p>3. Existe relación directa y significativa entre coaching y dirección de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Coaching</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo y crecimiento personal</li> <li>▪ Motivación</li> <li>▪ Desarrollo de competencias</li> <li>▪ Toma de decisiones</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Gestión administrativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planeación</li> <li>▪ Organización</li> <li>▪ Dirección</li> <li>▪ Control</li> </ul>	<p><b>Método General</b> Científico</p> <p><b>Método específico</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Básica</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental Transversal</p> <p><b>Población y muestra</b> 30 funcionarios de la Municipalidad distrital de Llaylla</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> El cuestionario</p> <p><b>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de datos</b> Estadística descriptiva: Tablas y frecuencias</p>

<p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre coaching y control de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021?</p>	<p>4. Determinar la relación que existe entre coaching y control de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.</p>	<p>4. Existe relación directa y significativa entre coaching y control de la gestión administrativa en la Municipalidad distrital de Llaylla – Satipo, 2021.</p>	<p>Estadística Inferencial: Coeficiente de correlación. De la misma forma serán procesados en el software IBM – SPSS Statistics V25 para el procesamiento de datos.</p>
--	--	--	---

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Matriz de operacionalización de la variable: Coaching

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
<b>Coaching</b>	Definición conceptual Es una herramienta de gestión para las empresas y una técnica de desarrollo personal. Va dirigidos a directores, ejecutivos, y en general a personas con mando y poder de decisión en una empresa (Rosales, 2009)	Es una herramienta de gestión para las empresas y una técnica de desarrollo personal, motivación de competencias y de bondades, que será medida con el cuestionario con escala ordinal	Desarrollo y crecimiento personal	Lograr la superación en salud física, mental, laboral y relaciones personales. Alcanza la excelencia Expresa su potencial como ser humano Define políticas de capacitación	Cuestionario	Escala de medición Ordinal: Totalmente cierto - 5 Parcialmente cierto - 4 Indeciso - 3 Algo cierto - 2 No es cierto = 1
			Motivación	Percibe interés por lo que haces Define las metas a alcanzar Autonomía en el cumplimiento de funciones Recompensa al obtener logros		
			Desarrollo de competencias	Define su compromiso institucional Considera el liderazgo para lograr objetivos Considera el trabajo en equipo. Alcanza la habilidad para manejo de relaciones.		
			Toma de decisiones	Importancia del conocimiento para decisiones Identificar la necesidad de coaching Asegurar una cultura de trabajo adecuada Identificar necesidades potencializar su talento		

Matriz de operacionalización de la variable: Gestión administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
<b>Gestión Administrativa</b>	(Álvarez, 2011) sostiene que la gestión administrativa, es un proceso muy importante y primordial en toda institución, este consiste en la administración de cada uno de las actividades o funciones ejecutada por los colaboradores.	La gestión administrativa es un procedimiento de delinear y conservar un entorno adecuado, de modo que el colaborador cumpla de manera oportuna y eficaz cada uno de los Objetivos específicos de la entidad.	Planeación	Todo es planeado con anticipación	Cuestionario	Escala de medición Nominal: 1 = Si 2 = No
				Define objetivos		
				Detalla planes		
				Acción futura		
				Estrategias		
				Guía y orientación		
			Organización	Agrupar las actividades		
				Determinación de las estructuras		
				Encargar las actividades		
				Asignación de las actividades		
			Dirección	Asignación de puestos		
				Asignación de funcionarios		
				Alcanzar los objetivos.		
				Comunicación.		
				Capacitación		
				Motivación		
				Ejercicio del liderazgo		
				Ejecutar		
			Control	Proceso que guía la actividad		
				Comprobar si se alcanzó los objetivos		
	Asegurar los resultados					
	Mejorar las operaciones					
	Controles previos					
	Controles concurrentes					
	Controles posteriores					

### ANEXO 3: OPERACIONALIZACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

#### Matriz de operacionalización del instrumento: Coaching

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Coaching	Desarrollo y crecimiento personal	Lograr la superación en salud física, mental, laboral y relaciones personales.	Tu entidad permite el desarrollo personal o tu superación como persona en los aspectos de tu vida como ser, salud física mental, desarrollo espiritual, laboral y tus relaciones personales
		Alcanza la excelencia	El clima laboral te permite alcanzar la excelencia en diversas áreas de tu vida
		Expresa su potencial como ser humano	Existe una cultura empresarial en donde te permite expresar tu potencial como ser humano y ser feliz
		Define políticas de capacitación	Dentro de las políticas de la institución existe preocupación por tu capacitación y desarrollo profesional
	Motivación	Percibe interés por lo que haces	Sientes que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes
		Define las metas a alcanzar	Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor
		Autonomía en el cumplimiento de funciones	Cuentas con la autoridad necesaria para cumplir con tus funciones de la mejor manera
		Recompensa al obtener logros	Tu esfuerzo se ve bien recompensado por medio del logro de las metas que te has propuesto
	Desarrollo de competencias	Define su compromiso institucional	Considera que actualmente en su perfil profesional, el compromiso con la organización es importante
		Considera el liderazgo para lograr objetivos	Considera que actualmente en su perfil profesional, el liderazgo es importante en el logro de sus objetivos institucionales
		Considera el trabajo en equipo.	Considera que actualmente en su perfil profesional, el trabajo en equipo es una herramienta de gestión muy válido
		Alcanza la habilidad para manejo de relaciones.	Considera que la habilidad en el manejo de las relaciones actuales y futuras de los usuarios es básica para alcanzar resultados satisfactorios para la entidad a medio y largo plazo
	Toma de decisiones	Importancia del conocimiento para decisiones	Tiene dificultades, por falta de conocimiento para la toma de decisiones
		Identificar la necesidad de coaching	La falta de aplicación de Coaching cree usted que dificulta sus labores
		Asegurar una cultura de trabajo adecuada	Está establecido y se desarrolla una cultura de trabajo en equipo
		Identificar necesidades potencializar su talento	Es el Coaching una técnica de gestión de cambio que le puede servir para identificar sus verdaderas necesidades, descubrir y potenciar su talento en beneficio de su entidad

## Matriz de operacionalización del instrumento: Gestión administrativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Gestión Administrativa</b>	Planeación	Todo es planeado con anticipación	Las labores administrativas en la municipalidad de L Laylla, se planifican con anticipación
		Define objetivos	Considera Ud. que los funcionarios que laboran en la municipalidad de L Laylla, tiene bien definidos los objetivos institucionales
		Detalla planes	Los funcionarios de la Municipalidad de L Laylla planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general, asimismo cumplen con las metas planificadas
		Acción futura	En la municipalidad de L Laylla existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica
		Estrategias	Los funcionarios de la municipalidad de L Laylla cuentan con estrategias para minimizar riesgos
		Guía y orientación	Considera Ud. que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la municipalidad de L Laylla
	Organización	Asignación de las actividades	Considera Ud., que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la municipalidad de L Laylla
		Determinación de las estructuras	Los instrumentos de Gestión municipal son de fáciles accesos en la municipalidad de L Laylla
		Encargar las actividades	Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la municipalidad de L Laylla
		Asignación de las actividades	Considera Ud. que los servicios públicos cumplen con la jornada laboral en la municipalidad de L Laylla Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la municipalidad de L Laylla
		Dirección	Asignación de puestos
		Asignación de funcionarios	Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la municipalidad de L Laylla
		Alcanzar los objetivos.	Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario y a la municipalidad de L Laylla
		Comunicación	Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la municipalidad de L Laylla Los funcionarios mantienen una buena comunicación con los usuarios y la municipalidad de L Laylla
	Capacitación	Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la municipalidad Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la municipalidad de L Laylla	
	Motivación	Los funcionarios de la municipalidad de L Laylla motivan a los trabajadores de la municipalidad de L Laylla	

	Ejercicio del liderazgo	Los funcionarios de la municipalidad de L Laylla tiene liderazgo
	Ejecutar	Los funcionarios de la municipalidad de L Laylla ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente
Control	Proceso que guía la actividad	La municipalidad de L Laylla cuenta con un órgano de control institucional
	Comprobar si se alcanzó los objetivos	Los funcionarios hacen la rendición de cuenta de la gestión de la municipalidad de L Laylla
	Asegurar los resultados	Son controlados adecuadamente los recursos que tiene la municipalidad de L Laylla Considera Ud. que con el sistema de control interno mejoraría la gestión municipal de L Laylla
	Mejorar las operaciones	Existe un personal idóneo que efectuó el control del proceso administrativo de la municipalidad de L Laylla Considera Ud. que con más control mejorar las actividades de las operaciones en la municipalidad de L Laylla
	Controles previos	Considera Ud. que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la municipalidad de L Laylla
	Controles Concurrentes	Considera Ud., que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la municipalidad de L Laylla
	Controles concurrentes	Considera Ud., que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la municipalidad de L Laylla

## ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE APLICACIÓN DE COACHING

**INSTRUCCIÓN:** Le agradecemos su colaboración participando en esta encuesta sobre Aplicación de coaching. Esta es una encuesta voluntaria y anónima, la información que se obtenga será realizada en forma individual. Que es únicamente para el desarrollo de la investigación titulada “Coaching y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Llaylla-Satipo, 2021”.

Marcar con (x) las categorías que Ud. Considere adecuado.

VARIABLE 1: COACHING						
N°	DIMENSIONES/Ítems	ESCALA				
	DESARROLLO Y CRECIMIENTO PERSONAL	Totalmente cierto	Parcialmente cierto	Indeciso	Algo cierto	No es cierto
1	Tu entidad permite el desarrollo personal o tu superación como persona en los aspectos de tu vida como ser; salud física, mental, desarrollo espiritual, laboral y tus relaciones personales					
2	El clima laboral te permite alcanzar la excelencia en diversas áreas de tu vida					
3	Existe una cultura empresarial en donde te permite expresar tu potencial como ser humano y ser feliz					
4	Dentro de las políticas de la institución existe preocupación por tu capacitación y desarrollo profesional					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
5	Sientes que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes					
6	Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor					
7	Cuentas con la autoridad necesaria para cumplir con tus funciones de la menor manera					
8	Tu esfuerzo se ve bien recompensado por medio del logro de las metas que te has propuesto					
<b>DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b>						
9	Considera que actualmente en su perfil profesional, el compromiso con la organización es importante					
10	Considera que actualmente en su perfil profesional, el liderazgo es importante en el logro de sus objetivos institucionale					



11	Considera que actualmente en su perfil profesional, el trabajo en equipo es una herramienta de gestión muy valido					
12	Considera que la habilidad en el manejo de las relaciones actuales y futuras de los usuarios es básica para alcanzar resultados satisfactorios para la entidad a medio plazo					
<b>TOMA DE DECISIONES</b>						
13	Tiene dificultades, por falta de conocimiento por la toma de decisiones					
14	La falta de aplicación de Coaching cree usted que dificulta sus labores					
15	Está establecido y se desarrolla una cultura de trabajo en equipo					
16	Es el coaching una técnica de gestión de cambio que le puede servir para identificar sus, verdaderas necesidades, descubrir y potenciar su talento en beneficio de su entidad					



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**INSTRUCCIÓN:** Le agradecemos su colaboración participando en esta encuesta sobre gestión administrativa. Esta es una encuesta voluntaria y anónima, la información que se obtenga será realizada en forma individual. Que es únicamente para el desarrollo de la investigación titulada “Coaching y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Llaylla-Satipo, 2021”.

Marcar con (x) las categorías que Ud. Considere adecuado.

VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
N°	DIMENSIONES/Ítems	ESCALA	
		SI	NO
<b>PLANEACIÓN</b>			
1	Las labores administrativas en la municipalidad de Llaylla, se planifican con anticipación		
2	Considera Ud. que los funcionarios que laboran en la municipalidad de Llaylla, tiene bien definidos los objetivos institucionales		
3	Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general, asimismo cumple con las metas planificadas		
4	En la municipalidad de Llaylla existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica		
5	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla, cuentan con estrategias para minimizar riesgos		
6	Considera Ud. que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la municipalidad de Llaylla		
<b>ORGANIZACIÓN</b>			
7	Considera Ud. que existe una adecuada organización en las actividades de la municipalidad de Llaylla		
8	Los instrumentos de Gestión municipal son de fáciles accesos en la municipalidad de Llaylla		
9	Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la municipalidad de Llaylla		
10	Considera Ud. que los servicios públicos cumplen con la jornada laboral en la municipalidad de Llaylla		
11	Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la municipalidad de Llaylla		
<b>DIRECCIÓN</b>			
12	Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la municipalidad de Llaylla		
13	Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la municipalidad de Llaylla		
14	Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario y a la municipalidad de Llaylla		
15	Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la municipalidad de Llaylla		
16	Los funcionarios mantienen una buena comunicación con los usuarios y la municipalidad de Llaylla		
17	Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la municipalidad		
18	Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la municipalidad de Llaylla		
19	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla motivan a los trabajadores de la municipalidad de Llaylla		
20	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla tiene liderazgo		
21	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente		

CONTROL			
22	La municipalidad de Llaylla cuenta con un órgano de control institucional		
23	Los funcionarios hacen la rendición de cuenta de la gestión de la municipalidad de Llaylla		
24	Son controlados adecuadamente los recursos que tiene la municipalidad de Llaylla		
25	Considera Ud. que con el sistema de control interno mejoraría la gestión municipal de Llaylla		
26	Existe un personal idóneo que efectuó el control del proceso administrativo de la municipalidad de Llaylla		
27	Considera Ud. que con más control mejorará las actividades de las operaciones en la municipalidad de Llaylla		
28	Considera Ud. que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la municipalidad de Llaylla		
29	Considera Ud. que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Llaylla		
30	Considera Ud. que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Llaylla		

## ANEXO 5: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para dar la confiabilidad del instrumento, se aplicó a una muestra piloto conformado por 15 funcionarios con las mismas características de la muestra de estudio. En el enfoque de Tamayo (2013, p.68), La confiabilidad se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados.

El coeficiente utilizado fue alfa de Cronbach, cuyo resultado se interpreta de acuerdo a la formulación de George y Mallery (2003, p. 231) citado por Mucha, L (2018, p,75) sugiere los siguientes intervalos:

Coeficiente alfa  $>.9$  es excelente

Coeficiente alfa  $>.8$  es bueno

Coeficiente alfa  $>.7$  es aceptable

Coeficiente alfa  $>.6$  es cuestionable

Coeficiente alfa  $>.5$  es pobre

Coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable

### Variable 1: Coaching

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	16

El Coeficiente obtenido es  $\alpha=0,970$  y se ubica en el intervalo excelente.

**Variable 2: Gestión administrativa****Estadísticas de fiabilidad****kr-20**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	30

El Coeficiente obtenido es  $\alpha=0,803$  y se ubica en el intervalo bueno.

## ANEXO 6: RESULTADOS DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

#### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario” que hace parte de la investigación “COACHING Y LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA - SATIPO, 2021”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: MTRA. HEYSI SANTANA GUTARRA

Formación académica: MAESTRA EN GESTION PUBLICA

Áreas de experiencia profesional: SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, GERENCIA DE ADMINISTRACION, OFICINA DE ABASTECIMIENTO, DOCENTE UNIVERSITARIA.

Tiempo: 07 AÑOS DE SERVICIOS.

Institución: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCOMAYO, ESSALUD RAMIRO PRIALE-HUANCAYO – JUNÍN, UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponde de la dimensión total. 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. 4. Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 1. Nivel bajo 2. Nivel moderado 3. Nivel alto	1. El ítem no es claro. 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante. 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

#### Cuestionario 1: Titulo VI Coaching

#### Variable: Coaching

DIMENSIONES	N°	ITEMS
<b>Desarrollo y crecimiento personal</b>	1	Tu entidad permite el desarrollo personal o tu superación como persona en los aspectos de tu vida como ser, salud física mental, desarrollo espiritual, laboral y tus relaciones personales
	2	El clima laboral te permite alcanzar la excelencia en diversas áreas de tu vida
	3	Existe una cultura empresarial en donde te permite expresar tu potencial como ser humano y ser feliz
	4	Dentro de las políticas de la institución existe preocupación por tu capacitación y desarrollo profesional
<b>Motivación</b>	5	Sientes que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes
	6	Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor
	7	Cuentas con la autoridad necesaria para cumplir con tus funciones de la mejor manera
	8	Tu esfuerzo se ve bien recompensado por medio del logro de las metas que te has propuesto

<b>Desarrollo de competencias</b>	9	Considera que actualmente en su perfil profesional, el compromiso con la organización es importante
	10	Considera que actualmente en su perfil profesional, el liderazgo es importante en el logro de sus objetivos institucionales
	11	Considera que actualmente en su perfil profesional, el trabajo en equipo es una herramienta de gestión muy válido
	12	Considera que la habilidad en el manejo de las relaciones actuales y futuras de los usuarios es básica para alcanzar resultados satisfactorios para la entidad a medio y largo plazo
<b>Toma de decisiones</b>	13	Tiene dificultades, por falta de conocimiento para la toma de decisiones
	14	La falta de aplicación de Coaching cree usted que dificulta sus labores
	15	Está establecido y se desarrolla una cultura de trabajo en equipo
	16	Es el Coaching una técnica de gestión de cambio que le puede servir para identificar sus verdaderas necesidades, descubrir y potenciar su talento en beneficio de su entidad

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIONES	Nº	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELAVANCIA	EVALUACION (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEMS	OBSERVACIONES
<b>Desarrollo y crecimiento personal</b>	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
<b>Motivación</b>	5	4	4	4	4	ALTO	
	6	4	4	4	4	ALTO	
	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
<b>Desarrollo de competencias</b>	9	4	4	4	4	ALTO	
	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
<b>Toma de decisiones</b>	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
<b>EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS</b>		<b>ALTO</b>	<b>ALTO</b>	<b>ALTO</b>	<b>ALTO</b>	<b>ALTO</b>	

La evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio.</li> <li>2. Nivel bajo.</li> <li>3. Nivel moderado.</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>
----------------------	--

**Validez de contenido**  
**Cuadro N° 1**  
**Evaluación final del experto**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
HEYSI SANTANA GUTARRA	MAESTRA EN GESTION PUBLICA	16	ALTO

Sello y firma:

  
 Mg. Heysi Santana Gutarra  
 CLAD N°16212

**Cuestionario 2: Título V2 Gestión Administrativa**  
**Variable: Gestión Administrativa**

DIMENSIONES	N°	ITEMS
Planeación	1	Las labores administrativas en la municipalidad de Llaylla, se planifican con anticipación
	2	Considera Ud. que los funcionarios que laboran en la municipalidad de Llaylla, tiene bien definidos los objetivos institucionales
	3	Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general, así mismo cumplen con las metas planificadas
	4	En la municipalidad de Llaylla existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica
	5	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla cuentan con estrategias para minimizar riesgos
	6	Considera Ud. que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la municipalidad de Llaylla
Organización	7	Considera Ud. Que existe una adecuada organización en las actividades de la municipalidad de Llaylla
	8	Los instrumentos de gestión municipal son de fáciles accesos en la municipalidad de Llaylla
	9	Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la municipalidad de Llaylla
	10	Considera Ud. que los servicios públicos cumplen con la jornada laboral en la municipalidad de Llaylla Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la municipalidad de Llaylla
Dirección	11	Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la municipalidad de Llaylla
	12	Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la municipalidad de Llaylla
	13	Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario y a la municipalidad de Llaylla
	14	Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la municipalidad de Llaylla Los funcionarios mantienen una buena comunicación con los usuarios y la municipalidad de Llaylla
	15	Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la municipalidad Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la municipalidad de Llaylla
	16	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla motivan a los trabajadores de la municipalidad de Llaylla
	17	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla tiene liderazgo
	18	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente
Control	19	La municipalidad de Llaylla cuenta con un órgano de control institucional
	20	Los funcionarios hacen la rendición de cuenta de la gestión de la municipalidad de Llaylla Son controlados adecuadamente los recursos que tiene la municipalidad de Llaylla
	21	Considera Ud. que con el sistema de control interno mejoraría la gestión municipal de Llaylla
	22	Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la municipalidad de Llaylla Considera Ud. que con más control mejorar las actividades de las operaciones en la municipalidad de Llaylla
	23	Considera Ud. que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la municipalidad de Llaylla
	24	Considera Ud., que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Llaylla
	25	Considera Ud., que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Llaylla



### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIONES	N°	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION (CALIFICACION) CUALITATIVA SEGUN ITEMS	OBSERVACIONES
Planeación	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
	5	4	4	4	4	ALTO	
	6	4	4	4	4	ALTO	
Organización	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
	9	4	4	4	4	ALTO	
	10	4	4	4	4	ALTO	
Dirección	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
	17	4	4	4	4	ALTO	
	18	4	4	4	4	ALTO	
Control	19	4	4	4	4	ALTO	
	20	4	4	4	4	ALTO	
	21	4	4	4	4	ALTO	
	22	4	4	4	4	ALTO	
	23	4	4	4	4	ALTO	
	24	4	4	4	4	ALTO	
	25	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS		ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	

La evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio.</li> <li>2. Nivel bajo.</li> <li>3. Nivel moderado.</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>
----------------------	--

#### Validez de contenido Cuadro N° 2 Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
HEYSI SANTANA GUTARRA	MAESTRA EN GESTION PUBLICA	25	ALTO

Sello y firma:

  
 Mg. Heysi Santana Gutarra  
 CLAD N°16212

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN**  
**Planilla Juicio de Expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario" que hace parte de la investigación "COACHING Y LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA - SATIPO, 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: MTRO. BENITO STANY AGUILAR ROJAS

Formación académica: MAESTRO EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Áreas de experiencia profesional: GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS, SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, DOCENTE UNIVERSITARIO.

Tiempo: 06 AÑOS DE SERVICIOS.

Institución: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAULI LA OROYA-JUNIN, UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponde de la dimensión total. 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. 4. Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 1. Nivel bajo 2. Nivel moderado 3. Nivel alto	1. El ítem no es claro. 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante. 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**Cuestionario 1: Titulo VI Coaching**

**Variable: Coaching**

DIMENSIONES	N°	ITEMS
<b>Desarrollo y crecimiento personal</b>	1	Tu entidad permite el desarrollo personal o tu superación como persona en los aspectos de tu vida como ser, salud física mental, desarrollo espiritual, laboral y tus relaciones personales
	2	El clima laboral te permite alcanzar la excelencia en diversas áreas de tu vida
	3	Existe una cultura empresarial en donde te permite expresar tu potencial como ser humano y ser feliz
	4	Dentro de las políticas de la institución existe preocupación por tu capacitación y desarrollo profesional
<b>Motivación</b>	5	Sientes que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes
	6	Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor
	7	Cuentas con la autoridad necesaria para cumplir con tus funciones de la mejor manera
	8	Tu esfuerzo se ve bien recompensado por medio del logro de las metas que te has propuesto

Desarrollo de competencias:	9	Considera que actualmente en su perfil profesional, el compromiso con la organización es importante
	10	Considera que actualmente en su perfil profesional, el liderazgo es importante en el logro de sus objetivos institucionales
	11	Considera que actualmente en su perfil profesional, el trabajo en equipo es una herramienta de gestión muy válido
	12	Considera que la habilidad en el manejo de las relaciones actuales y futuras de los usuarios es básica para alcanzar resultados satisfactorios para la entidad a medio y largo plazo
Toma de decisiones:	13	Tiene dificultades, por falta de conocimiento para la toma de decisiones
	14	La falta de aplicación de Coaching cree usted que dificulta sus labores
	15	Está establecido y se desarrolla una cultura de trabajo en equipo
	16	Es el Coaching una técnica de gestión de cambio que le puede servir para identificar sus verdaderas necesidades, descubrir y potenciar su talento en beneficio de su entidad

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIONES	N°	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEMS	OBSERVACIONES
Desarrollo y crecimiento personal	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
Motivación	5	4	4	4	4	ALTO	
	6	4	4	4	4	ALTO	
	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
Desarrollo de competencias:	9	4	4	4	4	ALTO	
	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
Toma de decisiones:	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS		ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	

La evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio.</li> <li>2. Nivel bajo.</li> <li>3. Nivel moderado.</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>
----------------------	--

**Validez de contenido**  
**Cuadro N° 1**  
**Evaluación final del experto**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
BENITO ESTANY AGUILAR ROJAS	MAESTRO EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIO	16	ALTO

Sello y firma:



Mg. Aguilar Rojas Benito Estany  
N° CLAO 16213

**Cuestionario 2: Título V2 Gestión Administrativa**

**Variable: Gestión Administrativa**

DIMENSIONES	N°	ITEMS
Planeación	1	Las labores administrativas en la municipalidad de Llaylla, se planifican con anticipación
	2	Considera Ud. que los funcionarios que laboran en la municipalidad de Llaylla, tiene bien definidos los objetivos institucionales
	3	Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general, así mismo cumplen con las metas planificadas
	4	En la municipalidad de Llaylla existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica
	5	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla cuentan con estrategias para minimizar riesgos
	6	Considera Ud. que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la municipalidad de Llaylla
Organización	7	Considera Ud. Que existe una adecuada organización en las actividades de la municipalidad de Llaylla
	8	Los instrumentos de gestión municipal son de fáciles accesos en la municipalidad de Llaylla
	9	Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la municipalidad de Llaylla
	10	Considera Ud. que los servicios públicos cumplen con la jornada laboral en la municipalidad de Llaylla Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la municipalidad de Llaylla
Dirección	11	Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la municipalidad de Llaylla
	12	Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la municipalidad de Llaylla
	13	Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario y a la municipalidad de Llaylla
	14	Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la municipalidad de Llaylla Los funcionarios mantienen una buena comunicación con los usuarios y la municipalidad de Llaylla
	15	Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la municipalidad Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la municipalidad de Llaylla
	16	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla motivan a los trabajadores de la municipalidad de Llaylla
	17	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla tiene liderazgo
	18	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente
Control	19	La municipalidad de Llaylla cuenta con un órgano de control institucional
	20	Los funcionarios hacen la rendición de cuenta de la gestión de la municipalidad de Llaylla
	21	Son controlados adecuadamente los recursos que tiene la municipalidad de Llaylla Considera Ud. que con el sistema de control interno mejoraría la gestión municipal de Llaylla
	22	Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la municipalidad de Llaylla Considera Ud. que con más control mejorar las actividades de las operaciones en la municipalidad de Llaylla
	23	Considera Ud. que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la municipalidad de Llaylla
	24	Considera Ud., que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Llaylla
	25	Considera Ud., que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Llaylla

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIONES	Nº	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGUN ÍTEMS	OBSERVACIONES
Planeación	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
	5	4	4	4	4	ALTO	
	6	4	4	4	4	ALTO	
Organización	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
	9	4	4	4	4	ALTO	
	10	4	4	4	4	ALTO	
Dirección	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
	17	4	4	4	4	ALTO	
	18	4	4	4	4	ALTO	
Control	19	4	4	4	4	ALTO	
	20	4	4	4	4	ALTO	
	21	4	4	4	4	ALTO	
	22	4	4	4	4	ALTO	
	23	4	4	4	4	ALTO	
	24	4	4	4	4	ALTO	
	25	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS		ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	

La evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio.</li> <li>2. Nivel bajo.</li> <li>3. Nivel moderado.</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>
---------------	--

#### Validez de contenido Cuadro N° 2 Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
BENITO ESTANY AGUILAR ROJAS	MAESTRO EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIO	25	ALTO

Sello y firma:



Mg. Aguilar Rojas Benito Estany  
 N° CLAD 16213

## VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario" que hace parte de la investigación "COACHING Y LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA - SATIPO, 2021". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: MTRA. MARIA DEL PILAR URETA VILA

Formación académica: MAESTRA EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Áreas de experiencia profesional: SECTOR GUBERNAMENTAL EN LA ALCALDÍA, GERENCIA MUNICIPAL, SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y DOCENCIA UNIVERSITARIA.

Tiempo: 10 AÑOS DE SERVICIOS.

Institución: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ORCUTUNA-CONCEPCIÓN-JUNÍN, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÚCARA-HUANCAYO-JUNÍN, UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES Y UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponde de la dimensión total. 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. 4. Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 1. Nivel bajo 2. Nivel moderado 3. Nivel alto	1. El ítem no es claro. 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante. 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

### Cuestionario 1: Título VI Coaching

#### Variable: Coaching

DIMENSIONES	N°	ITEMS
Desarrollo y crecimiento personal	1	Tu entidad permite el desarrollo personal o tu superación como persona en los aspectos de tu vida como ser, salud física mental, desarrollo espiritual, laboral y tus relaciones personales
	2	El clima laboral te permite alcanzar la excelencia en diversas áreas de tu vida
	3	Existe una cultura empresarial en donde te permite expresar tu potencial como ser humano y ser feliz
	4	Dentro de las políticas de la institución existe preocupación por tu capacitación y desarrollo profesional
Motivación	5	Sientes que las personas cercanas a ti se interesan por lo que haces y cómo te sientes
	6	Tienes claras las metas que quieres alcanzar en tu labor
	7	Cuentas con la autoridad necesaria para cumplir con tus funciones de la mejor manera
	8	Tu esfuerzo se ve bien recompensado por medio del logro de las metas que te has propuesto

Desarrollo de competencias	9	Considera que actualmente en su perfil profesional, el compromiso con la organización es importante
	10	Considera que actualmente en su perfil profesional, el liderazgo es importante en el logro de sus objetivos institucionales
	11	Considera que actualmente en su perfil profesional, el trabajo en equipo es una herramienta de gestión muy válido
	12	Considera que la habilidad en el manejo de las relaciones actuales y futuras de los usuarios es básica para alcanzar resultados satisfactorios para la entidad a medio y largo plazo
Toma de decisiones	13	Tiene dificultades, por falta de conocimiento para la toma de decisiones
	14	La falta de aplicación de Coaching cree usted que dificulta sus labores
	15	Está establecido y se desarrolla una cultura de trabajo en equipo
	16	Es el Coaching una técnica de gestión de cambio que le puede servir para identificar sus verdaderas necesidades, descubrir y potenciar su talento en beneficio de su entidad

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIONES	Nº	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELAVANCIA	EVALUACION (CALIFICACIÓN) CUALITATIVA SEGÚN ÍTEMS	OBSERVACIONES
Desarrollo y crecimiento personal	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
Motivación	5	4	4	4	4	ALTO	
	6	4	4	4	4	ALTO	
	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
Desarrollo de competencias	9	4	4	4	4	ALTO	
	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
Toma de decisiones	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS		ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	

La evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio.</li> <li>2. Nivel bajo.</li> <li>3. Nivel moderado.</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>
----------------------	--

**Validez de contenido**  
**Cuadro N° 1**  
**Evaluación final del experto**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MARIA DEL PILAR URETA VILA	MAESTRA EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA	16	ALTO

Sello y firma:



*Maria del Pilar Ureta Vila*  
Lic. Mdo. María del Pilar Ureta Vila  
CLAD - 19694

**Cuestionario 2: Título V2 Gestión Administrativa**  
**Variable: Gestión Administrativa**

DIMENSIONES	N°	ITEMS
Planeación	1	Las labores administrativas en la municipalidad de Llaylla, se planifican con anticipación
	2	Considera Ud. que los funcionarios que laboran en la municipalidad de Llaylla, tiene bien definidos los objetivos institucionales
	3	Los funcionarios de la Municipalidad de Llaylla planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general, así mismo cumplen con las metas planificadas
	4	En la municipalidad de Llaylla existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica
	5	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla cuentan con estrategias para minimizar riesgos
	6	Considera Ud. que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la municipalidad de Llaylla
Organización	7	Considera Ud. Que existe una adecuada organización en las actividades de la municipalidad de Llaylla
	8	Los instrumentos de gestión municipal son de fáciles accesos en la municipalidad de Llaylla
	9	Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la municipalidad de Llaylla
	10	Considera Ud. que los servicios públicos cumplen con la jornada laboral en la municipalidad de Llaylla Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la municipalidad de Llaylla
Dirección	11	Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la municipalidad de Llaylla
	12	Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la municipalidad de Llaylla
	13	Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario y a la municipalidad de Llaylla
	14	Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la municipalidad de Llaylla Los funcionarios mantienen una buena comunicación con los usuarios y la municipalidad de Llaylla
	15	Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la municipalidad Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la municipalidad de Llaylla
	16	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla motivan a los trabajadores de la municipalidad de Llaylla
	17	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla tiene liderazgo
	18	Los funcionarios de la municipalidad de Llaylla ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente
Control	19	La municipalidad de Llaylla cuenta con un órgano de control institucional
	20	Los funcionarios hacen la rendición de cuenta de la gestión de la municipalidad de Llaylla
	21	Son controlados adecuadamente los recursos que tiene la municipalidad de Llaylla Considera Ud. que con el sistema de control interno mejoraría la gestión municipal de Llaylla
	22	Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la municipalidad de Llaylla Considera Ud. que con más control mejorar las actividades de las operaciones en la municipalidad de Llaylla
	23	Considera Ud. que existe un control adecuado antes de ejecutar un proyecto en la municipalidad de Llaylla
	24	Considera Ud., que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Llaylla
	25	Considera Ud., que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la municipalidad de Llaylla



### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

DIMENSIONES	N°	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	EVALUACION (CALIFICACION) CUALITATIVA SEGUN ITEMS	OBSERVACIONES
Planeación	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
	5	4	4	4	4	ALTO	
	6	4	4	4	4	ALTO	
Organización	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
	9	4	4	4	4	ALTO	
	10	4	4	4	4	ALTO	
Dirección	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
	17	4	4	4	4	ALTO	
	18	4	4	4	4	ALTO	
Control	19	4	4	4	4	ALTO	
	20	4	4	4	4	ALTO	
	21	4	4	4	4	ALTO	
	22	4	4	4	4	ALTO	
	23	4	4	4	4	ALTO	
	24	4	4	4	4	ALTO	
	25	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA DE LA VARIABLE POR CRITERIOS		ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	

La evaluación final por el experto: por ítems y criterios tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio.</li> <li>2. Nivel bajo.</li> <li>3. Nivel moderado.</li> <li>4. Nivel alto</li> </ol>
---------------	--

#### Validez de contenido Cuadro N° 2 Evaluación final del experto

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MARIA DEL PILAR URETA VILA	MAESTRA EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA	25	ALTO

Sello y firma:



Lic. Adm. María del Pilar Ureta Vila  
CLAD - 19694

**ANEXO 7: CONSIDERACIONES ÉTICAS****UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

---

**CONSIDERACIONES ÉTICAS**

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los requisitos de ética para iniciar y concluir los procedimientos, especificando en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana los Andes.

La información, los registros, datos que se tomaran para incluir en el trabajo de investigación será fidedigna, igualmente la manifestación que se genere como producto de la investigación así como la identidad de los participantes es confidencial y preservado, se utilizara únicamente con fines de investigación. Por tanto afín de no cometer faltas éticas, tales como plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se están considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto de Investigación hasta la sustentación de la Tesis.

Por consiguiente me someto a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente Proyecto de Investigación.

## ANEXO 8: CONSENTIMIENTO INFORMADO Y AUTORIZACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informado de los objetivos y procedimientos de esta investigación denominado: "COACHING Y LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA- SATIPO,2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables, PONCE MAMANI NARTHY MABEL y QUISPE TUNCAR FRANCISCA ERLINDA.

La participación de este estudio es totalmente libre y voluntaria y que aun después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de los ítems a decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me cause ningún prejuicio. Asimismo, se me ha informado que mis respuestas del cuestionario serán absolutamente confidenciales y que las conocerá solo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y de la misma forma resguardara mi identidad en obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación serán proporcionados si lo solicito al término de este estudio cuando haya concluido, serán respondidas por las Tesistas de la investigación.

Llaylla, 05 de Marzo 2021

1. Responsable de la investigación  
Apellidos y Nombres: Ponce Mamani  
Narthy Mabel

Firma.....

2. Responsable de la investigación  
Apellidos y nombres: Quispe Tuncar  
Francisca Erlinda

Firma.....

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA  
Ing. Jhon y K. APOLINARIO GAGO  
GERENTE MUNICIPAL



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Apolinario Gago

Jhon R.

N° DNI..... 80060438



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Luego de haber sido debidamente informado de los objetivos y procedimientos de esta investigación denominado: "COACHING Y LA GESTION ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA- SATIPO,2021", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables, PONCE MAMANI NARTHY MABEL y QUISPE TUNCAR FRANCISCA ERLINDA.

La participación de este estudio es totalmente libre y voluntaria y que aun después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de los ítems a decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me cause ningún perjuicio. Asimismo, se me ha informado que mis respuestas del cuestionario serán absolutamente confidenciales y que las conocerá solo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y de la misma forma resguardara mi identidad en obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación serán proporcionados si lo solicito al término de este estudio cuando haya concluido, serán respondidas por las Tesistas de la investigación.

Llaylla, 05 de Marzo 2021

1. Responsable de la investigación  
**Apellidos y Nombres:** Ponce Mamani  
Narthy Mabel

Firma.....  


2. Responsable de la investigación  
**Apellidos y nombres:** Quispe Tuncar  
Francisca Erlinda

Firma.....  




(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: Carhuapoma

Quispe Rigoberto

N° DNI.....23274373



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA**

**PROVINCIA DE SATIPO - REGIÓN JUNÍN**

CREADA EL 26 DE MARZO DE 1965 - LEY N° 15481

"CAPITAL HIDROENERGÉTICA DE SATIPO"

## **AUTORIZACIÓN**

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA,  
PROVINCIA DE SATIPO, REGIÓN JUNÍN, QUIEN SUSCRIBE;

### **AUTORIZA:**

A las Bachilleras PONCE MAMANI NARTHY MABEL y QUISPE TUNCAR FRANCISCA ERLINDA, Tesistas de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas, facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes – Huancayo, Región Junín.

Autorizo la ejecución de la aplicación del instrumento de recolección de datos del proyecto de investigación denominado: "**COACHING Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA-SATIPO, 2021**" en cumplimiento de normas establecidas en esta Institución.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que considere conveniente.

LLaylla, 26 de febrero del 2021



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAYLLA  
  
 CARLOS ALBERTO QUISPE TICSE  
 ALCALDE

### ANEXO 9: BASE DE DATOS

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA						
<b>MATRIZ TRIPARTITA DE DATOS</b>																																																										
<b>TABLA GENERAL DE PRUEBA DE HIPOTESIS</b>																																																										
<b>DIMENSIONES</b>																								<b>DIMENSIONES</b>																																		
<b>VARIABLE 1: COACHING</b>																								<b>VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>																																		
ITEM	D1: Desarrollo y Crecimiento Personal				D2: Motivación				D3: Desarrollo de Competencias				D4: Toma de decisiones				D1: Planeación						D2: Organización						D3: Dirección						D4: Control																							
SUJETO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	V1	V2	D1	D2	D3	D4						
7	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	5	5	4					
8	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2				
9	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	5	5	4						
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3						
11	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3					
12	6	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	5	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2			
13	7	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	4	2	4	4	4	4				
14	8	1	2	3	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	4	2	2	5	5	4					
15	9	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3			
16	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3					
17	11	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	4	5	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	4	2	3	3	4	4				
18	12	3	4	3	1	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	5	5	4						
19	13	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	4	5	5	3		
20	14	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2		
21	15	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	2	4	5	5	5			
22	16	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	4	4	4	3		
23	17	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2			
24	18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4	2	4	5	5	4			
25	19	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	1	5	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1	4	4	4	3	
26	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	4				
27	21	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1			
28	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	5	2	5	5	5	4			
29	23	1	2	3	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	4	2	2	5	5	4		
30	24	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2
31	25	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	4	2	4	4	4	4				
32	26	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	4	1	4	5	5	4				
33	27	3	4	3	1	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	3	5	5	4			
34	28	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	4	5	5	3
35	29	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	4	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
36	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3				

## VARIABLE 1:

\*CONFIABILIDAD COACHING Y GESTION ADM.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	5
7	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5
8	1	2	3	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
9	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	5
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	4	5	3
12	3	4	3	1	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5
13	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
14	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
15	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
16																

BASE DE DATOS COACHING Y GESTION ADM.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	Coaching	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V2	Númérico	8	0	Gestión Admini...	{1, No}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	D1	Númérico	8	0	Desarrollo y cre...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D2	Númérico	8	0	Motivación	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D3	Númérico	8	0	Desarrollo de c...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	D4	Númérico	8	0	Toma de decisi...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P1	Númérico	8	0	Tu entidad per...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P2	Númérico	8	0	El clima laboral...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P3	Númérico	8	0	Existe una cult...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P4	Númérico	8	0	Dentro de las p...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P5	Númérico	8	0	Sientes que las...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P6	Númérico	8	0	Tienes claras la...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P7	Númérico	8	0	Cuentas con la ...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P8	Númérico	8	0	Tu esfuerzo se ...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P9	Númérico	8	0	Considera que ...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P10	Númérico	8	0	Considera que ...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P11	Númérico	8	0	Consideras que...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P12	Númérico	8	0	Considera que l...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P13	Númérico	8	0	Tiene dificultad...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P14	Númérico	8	0	La falta de aplic...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P15	Númérico	8	0	Está establecid...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P16	Númérico	8	0	Es el coaching ...	{1, No es ci...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

BASE DE DATOS COACHING Y GESTION ADM (1).sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	V1	V2	D1	D2	D3	D4	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	Parcialmen...	No	Parcialmen...	Totalmente...	Totalmente...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Totalmente...	Parcialmen...	Totalmente...	Totalmente...	Parcialmen...
2	Algo cierto	No	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	No es cierto	No es cierto	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto
3	Parcialmen...	No	Parcialmen...	Totalmente...	Totalmente...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
4	Indeciso	No	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso
5	Indeciso	Si	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso
6	Algo cierto	No	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	No es cierto	Algo cierto	Algo cierto	No es cierto	Algo cierto	No es cierto	No es cierto	Algo cierto
7	Parcialmen...	Si	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Indeciso	Indeciso	Parcialmen...	Indeciso	Parcialmen...	Indeciso
8	Parcialmen...	Si	Algo cierto	Totalmente...	Totalmente...	Parcialmen...	No es cierto	Algo cierto	Indeciso	No es cierto	Totalmente...	Totalmente...	Parcialmen...	Totalmente...
9	Algo cierto	No	Algo cierto	Algo cierto	No es cierto	Indeciso	No es cierto	Algo cierto	No es cierto	Algo cierto	Algo cierto	No es cierto	Algo cierto	No es cierto
10	Indeciso	Si	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso
11	Parcialmen...	Si	Indeciso	Indeciso	Parcialmen...	Parcialmen...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso
12	Parcialmen...	Si	Indeciso	Totalmente...	Totalmente...	Parcialmen...	Indeciso	Parcialmen...	Indeciso	No es cierto	Parcialmen...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
13	Parcialmen...	No	Parcialmen...	Totalmente...	Totalmente...	Indeciso	Parcialmen...	Totalmente...	Totalmente...	No es cierto	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
14	No es cierto	No	No es cierto	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	No es cierto	Algo cierto	No es cierto	No es cierto	Algo cierto	No es cierto	Algo cierto	No es cierto
15	Totalmente...	Si	Parcialmen...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Totalmente...	Parcialmen...	Totalmente...	Totalmente...	Parcialmen...
16	Indeciso	Si	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Indeciso	Indeciso	Parcialmen...	Parcialmen...	Indeciso	Parcialmen...	Indeciso	Indeciso	Parcialmen...
17	Algo cierto	No	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	No es cierto	No es cierto	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto
18	Parcialmen...	Si	Parcialmen...	Totalmente...	Totalmente...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
19	Indeciso	No	Parcialmen...	Parcialmen...	Parcialmen...	Indeciso	Indeciso	Totalmente...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Totalmente...	Indeciso	Indeciso
20	Indeciso	Si	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Parcialmen...	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso	Indeciso
21	No es cierto	No	Algo cierto	Algo cierto	Algo cierto	No es cierto	No es cierto	Algo cierto	Algo cierto	No es cierto	Algo cierto	No es cierto	No es cierto	Algo cierto
22	Totalmente...	Si	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Parcialmen...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...	Totalmente...
23	Parcialmen...	Si	Algo cierto	Totalmente...	Totalmente...	Parcialmen...	No es cierto	Algo cierto	Indeciso	No es cierto	Totalmente...	Totalmente...	Parcialmen...	Totalmente...

BASE DE DATOS COACHING Y GESTION ADM (1).sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
16	P10	Númérico	8	0	Considera que ...	{1, No es cierto}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P11	Númérico	8	0	Consideras que...	{1, No es cierto}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P12	Númérico	8	0	Considera que l...	{1, No es cierto}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P13	Númérico	8	0	Tiene dificultad...	{1, No es cierto}...					
20	P14	Númérico	8	0	La falta de aplic...	{1, No es cierto}...					
21	P15	Númérico	8	0	Está establecid...	{1, No es cierto}...					
22	P16	Númérico	8	0	Es el coaching ...	{1, No es cierto}...					
23	P17	Númérico	8	0	Las labores ad...	{1, No}...					
24	P18	Númérico	8	0	Considera Ud. ...	{1, No}...					
25	P19	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...					
26	P20	Númérico	8	0	En la municipal...	{1, No}...					
27	P21	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...					
28	P22	Númérico	8	0	Considera Ud. ...	{1, No}...					
29	P23	Númérico	8	0	Considera Ud. ...	{1, No}...					
30	P24	Númérico	8	0	Los instrument...	{1, No}...					
31	P25	Númérico	8	0	Cuenta Ud., co...	{1, No}...					
32	P26	Númérico	8	0	Considera Ud. ...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	P27	Númérico	8	0	Considera Ud. ...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	P28	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	P29	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	P30	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Etiquetas de valor

Etiquetas de valor

Valor:

Etiqueta:

1 = "No es cierto"

2 = "Algo cierto"

3 = "Indeciso"

4 = "Parcialmente cierto"

5 = "Totalmente cierto"

Añadir

Cambiar

Eliminar

Ortografía...

Aceptar Cancelar Ayuda



## VARIABLE 2:

\*CONFIABILIDAD COACHING Y GESTION ADM.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2
2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1
3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
4	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1
5	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
6	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
8	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
9	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
10	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
11	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1
12	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
13	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
14	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2
15	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2

BASE DE DATOS COACHING Y GESTION ADM.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
29	P23	Numérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
30	P24	Numérico	8	0	Los instrument...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
31	P25	Numérico	8	0	Cuenta Ud., co...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
32	P26	Numérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
33	P27	Numérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
34	P28	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
35	P29	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
36	P30	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
37	P31	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
38	P32	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
39	P33	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
40	P34	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
41	P35	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
42	P36	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
43	P37	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
44	P38	Numérico	8	0	La municipalida...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
45	P39	Numérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
46	P40	Numérico	8	0	Son controlado...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
47	P41	Numérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
48	P42	Numérico	8	0	Existe un perso...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
49	P43	Numérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
50	P44	Numérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
51	P45	Numérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada
52	P46	Numérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...	Ninguno	8	≡ Derecha	Nominal	Entrada

BASE DE DATOS COACHING Y GESTION ADM (1).sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43
1	No	No	No	Si	No	No	No	No	No	No
2	No	No	Si	No	No	Si	Si	No	No	Si
3	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No
4	No	No	No	No	No	No	No	Si	No	Si
5	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No
6	No	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si
7	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	No	No
8	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	No	No
9	No	No	No	No	No	No	No	Si	No	Si
10	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No
11	No	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No
12	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No
13	No	No	No	No	No	No	No	Si	No	Si
14	No	No	Si	Si	No	Si	No	No	Si	No
15	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No
16	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No
17	No	No	Si	No	No	Si	Si	No	No	Si
18	Si	No	No	Si	Si	No	No	Si	No	Si
19	No	No	No	No	No	No	No	Si	No	Si
20	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No
21	No	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si
22	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	No	No

BASE DE DATOS COACHING Y GESTION ADM (1).sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
16	P10	Númérico	8	0	Considera que ...	{1, No es cierto}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P11	Númérico	8	0	Consideras que...	{1, No es cierto}...					
18	P12	Númérico	8	0	Considera que l...	{1, No es cierto}...					
19	P13	Númérico	8	0	Tiene dificultad...	{1, No es cierto}...					
20	P14	Númérico	8	0	La falta de aplic...	{1, No es cierto}...					
21	P15	Númérico	8	0	Está establecid...	{1, No es cierto}...					
22	P16	Númérico	8	0	Es el coaching ...	{1, No es cierto}...					
23	P17	Númérico	8	0	Las labores ad...	{1, No}...					
24	P18	Númérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...					
25	P19	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...					
26	P20	Númérico	8	0	En la municipal...	{1, No}...					
27	P21	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...					
28	P22	Númérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...					
29	P23	Númérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...					
30	P24	Númérico	8	0	Los instrument...	{1, No}...					
31	P25	Númérico	8	0	Cuenta Ud., co...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	P26	Númérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	P27	Númérico	8	0	Considera Ud., ...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	P28	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	P29	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	P30	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	P31	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
38	P32	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
39	P33	Númérico	8	0	Los funcionario...	{1, No}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Etiquetas de valor

Etiquetas de valor

Valor:

Etiqueta:

1 = "No"

2 = "Si"

Añadir Cambiar Eliminar

Ortografía...

Aceptar Cancelar Ayuda

## CHI CUADRADO Y MEDIDAS DE ASOCIACION

### Relación entre dos variables categóricas ordinal y nominal

SPSS Statistics Visor

Transformar	Insertar	Formato	Analizar	Gráficos	Utilidades	Ampliaciones	Ventana	Ayuda
-------------	----------	---------	----------	----------	------------	--------------	---------	-------

#### Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Coaching * Gestión Administrativa	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

#### Tabla cruzada Coaching\*Gestión Administrativa

Recuento

		Gestión Administrativa		Total
		No	Si	
Coaching	No es cierto	3	0	3
	Algo cierto	5	0	5
	Indeciso	2	5	7
	Parcialmente cierto	5	8	13
	Totalmente cierto	0	2	2
Total		15	15	30

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,978 <sup>a</sup>	4	,018
Razón de verosimilitud	15,890	4	,003
Asociación lineal por lineal	8,511	1	,004
N de casos válidos	30		

a. 8 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,00.

#### Medidas direccionales

			Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Lambda	Simétrico	,250	,178	1,267	,205
		Coaching dependiente	,000	,186	,000	1,000
		Gestión Administrativa dependiente	,533	,214	1,795	,073
	Tau Goodman y Kruskal	Coaching dependiente	,087	,042		,039 <sup>c</sup>
		Gestión Administrativa dependiente	,399	,087		,021 <sup>c</sup>

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en la aproximación de chi-cuadrado

#### Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,632	,018
	V de Cramer	,632	,018
N de casos válidos		30	

### ANEXO 10: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

