



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

El coaching en el liderazgo en el área de producción de
una empresa textil, Zarate - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Andrade Ovalle, Ronald Walt (ORCID: 0000-0003-1976-3035)

ASESOR:

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (ORCID: 0000-0002-0565-0577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo de habilidades gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi esposa Sandra, mis hijas Andrea, Sandy y mi hijo Noah, quienes son la fortaleza de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por el apoyo que siempre me dieron, a mis profesores por las enseñanzas brindadas, a la empresa que me permitió realizar este estudio y sobre todo a Dios por permitirme lograr mis metas.

Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	41
ANEXOS	42

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Dimensiones del Coaching	19
Tabla 2 Niveles de las dimensiones del Liderazgo	20
Tabla 3 Prueba de Normalidad para la Variable Coaching	21
Tabla 4 Prueba de Normalidad para la variable Liderazgo	21
Tabla 5 Prueba de Variabilidad de la hipótesis general y específicas	22
Tabla 6 Estimación de parámetros para la prueba de coaching en el liderazgo	23
Tabla 7 Estimación de parámetros para la prueba de coaching en el liderazgo directivo.	24
Tabla 8 Estimación de parámetros para la prueba de coaching en el liderazgo solidario.	25
Tabla 9 Estimación de parámetros para la prueba de coaching en el liderazgo participativo	26
Tabla 10 Estimación de parámetros para la prueba de coaching en el liderazgo orientado al logro	27

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Nivel de coaching	17
Figura 2 Nivel de Liderazgo	18
Figura 3 Dimensiones del coaching	19
Figura 4 Dimensiones del Liderazgo	20

RESUMEN

El estudio fue titulado como “El coaching en el liderazgo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022” tuvo el objetivo general, Determinar de qué manera el coaching influye en el liderazgo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022. La investigación fue desarrollada bajo el tipo básica, de diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional causal, así mismo, la población fue conformado por 70 trabajadores del área de producción de una empresa textil, Zarate-2022 y para recaudar información se aplicó dos cuestionarios uno sobre coaching y liderazgo, ambos cumplieron con los requisitos pertinentes de validez por juicio de expertos. El resultado obtenido fue que el coaching influye de forma media en el liderazgo, por cuanto el puntaje Wald de 16,248 que es mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por $p = 0,000 < a 0.05$. De manera que, si se implementa un buen programa de coaching se podrá mejorar el liderazgo en el área de producción de la empresa de nuestro estudio.

Palabras clave: coaching, liderazgo, solidario, participativo, directivo, logro.

ABSTRACT

The study was entitled "Coaching in leadership in the production area of a textile company, Zarate - 2022" had the general objective, Determine how coaching influences leadership in the production area of a textile company, Zarate - 2022. The research was developed under the basic type, non-experimental design, cross-sectional, causal correlational level, likewise, the population was made up of 70 workers from the production area of a textile company, Zarate-2022 and To collect information, two questionnaires were applied, one on coaching and leadership, both of which met the relevant validity requirements by expert judgment. The result obtained was that coaching has a medium influence on leadership, since the Wald score of 16.248, which is much higher than 4, which becomes the cut-off point for the analysis model and is reinforced by $p = 0.000 < \alpha 0.05$. So, if a good coaching program is implemented, leadership can be improved in the production area of the company in our study.

Keywords: coaching, leadership, supportive, participatory, managerial, achievement.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el liderazgo es un tema vital para las empresas líderes en cualquier lugar del mundo, según una empresa de recursos humanos, encontró que solamente el 74% de las empresas gastan tiempo y dinero en reclutar e implementar el talento de liderazgo. De este total de empresas, solo el 44% decidió capacitar a sus colaboradores, y solo el 19% de ellas cuenta con personal de reemplazo cuando haya alguna situación crítica que lo requiera (Mercer, 2022).

El éxito de una empresa siempre es dependiente del desarrollo de las habilidades, capacidades, creatividad, trabajo en equipo, empatía, relaciones de sus colaboradores para lograr sus objetivos, es por ello que el coaching nace como una poderosa herramienta de autoayuda que contribuye al crecimiento eficiente de la empresa (Castro, 2020).

Actualmente, el coaching ha hecho avances independientes; se trata de ver la capacidad de aprender con dinamismo y flexibilidad; es por eso que este es una herramienta que tiene influencia en el liderazgo e incide en los colaboradores para que pueda haber un compromiso y la habilidad continua (Correa, 2017).

A nivel nacional, la prestigiosa consultora de recursos humanos "HayGroup" elaboró un estudio y descubrió que el 52% de las organizaciones más importantes del Perú no cuentan con una capacitación continua ni estrategias para retener a gerentes con grandes habilidades para ser un buen líder. El estudio indica que solo un 19% de estas empresas se preocupan por hallar y realizar un seguimiento a los líderes que tienen gran potencial. (Gestión, 2022).

Entre las empresas textiles más importantes se encuentran Devanlay Perú, TOPI TOP, Sudamericana de Fibras, etc. La empresa TOPI TOP basa su éxito en la garantía de que sus clientes estén siempre satisfechos, cuentan con empleados bien capacitados, motivados y con visión a largo plazo. Esto también se debe al buen liderazgo que existe en ella, en Topi Top se practica el buen trato al personal, los jefes y supervisores son líderes muy participativos y solidarios.

Actualmente la empresa en la cual se basa nuestro estudio, es una empresa textil que fabrica y comercializa prendas jeans a nivel nacional. En el área de producción, en donde interactúan los jefes y colaboradores, enfocamos nuestro problema como la falta de un buen liderazgo, de parte del jefe de producción y supervisores, ,esto se debe a que el jefe de producción y supervisores no son líderes participativos , ni solidarios ,frente a sus colaboradores, no los motivan, no se preocupan por los intereses de estos, sólo les importa cumplir con las metas, esto genera una falta de compromiso de los colaboradores, ya que no se sienten motivados ni identificados con la organización.

Ante la problemática planteada nos formulamos la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera el coaching influye en el liderazgo en el área de producción de una Empresa Textil, Zarate - 2022? Tenemos también los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera el coaching influye en el liderazgo directivo en el área de producción de una Empresa Textil, Zarate - 2022? ¿De qué manera el coaching influye en el liderazgo solidario en el área de producción de una Empresa Textil, Zarate - 2022? ¿De qué manera el coaching influye en el liderazgo participativo en el área de producción de una Empresa Textil, Zarate - 2022? ¿De qué manera el coaching influye en el liderazgo orientado al logro en el área de producción de una Empresa Textil, Zarate - 2022?

Para Bernal (2010), la conceptualización de justificación teórica cuando el objeto de la investigación es de generar reflexión y una discusión en lo académico sobre conocimientos que ya existen, revisando la teoría, comparando resultados o generando nuevos conocimientos.

La justificación práctica, según los autores Arias (2016) y Baena (2017), indicaron que nuestro estudio debe generar aportes relacionados a nuestra problemática y que se pueden poner en práctica en la empresa.

En nuestro estudio se buscó determinar que un proceso de coaching permitirá a los empleados de la empresa desarrollar sus actividades con mayor entusiasmo, generar más confianza en sus habilidades directivas, sentir que trabajan en equipo, sentirse más motivados, crear liderazgo, hacer su trabajo con eficacia, ayudarlos a lograr sus objetivos (Infante,2016).

Hernández, et.al (2014), Méndez (2011) indicaron que un estudio es metodológicamente sólido, ya que se desarrolla una nueva herramienta de recopilación o análisis de datos o se propone un nuevo método. que incluye formas adicionales de analizar variables o estudiar la muestra con mayor precisión. En nuestro estudio se utilizó una encuesta para desarrollar una herramienta de medición confiable, utilizando cuestionarios, para analizar el coaching en el liderazgo en el área de producción.

El objetivo general de nuestra investigación fue determinar de qué manera el coaching influye en el liderazgo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022. Los objetivos específicos son los siguientes: Determinar de qué manera el coaching influye en el liderazgo directivo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022. Determinar de qué manera el coaching influye en el liderazgo solidario en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022. Determinar de qué manera el coaching influye el liderazgo participativo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022. Determinar de qué manera el coaching influye el liderazgo orientado al logro en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022.

La hipótesis general de nuestra investigación es: El coaching influye significativamente en el liderazgo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022. Las hipótesis específicas son los siguientes: El coaching influye significativamente en el liderazgo directivo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022. El coaching influye significativamente en el liderazgo solidario en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022. El coaching influye significativamente en el liderazgo participativo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022. El coaching influye significativamente en el liderazgo orientado al logro en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a las investigaciones, tenemos trabajos previos a nivel nacional que nos han ayudado a profundizar en este tema, como el trabajo realizado por Zegarra (2022) cuyo propósito fue identificar el vínculo entre coaching y el liderazgo. Los métodos utilizados fueron métodos cuantitativos, tipos básicos, descriptivo nivel-correlación, diseños no experimentales y transversales Para recolectar datos se utilizó el método de encuesta, con un cuestionario para cada variable escala tipo Likert, y la población tuvo una muestra de 48 estudiantes de orientación musical de las universidades antes mencionadas. Los hallazgos encontraron una significancia bilateral con $p < 0,05$, lo que demuestra que hay una relación significativa, el Rho Spearman = 0,519, es decir la correlación es moderada. Por lo cual existe una correlación entre sus variables.

Para Tafur (2020), donde pretende encontrar la relación entre liderazgo y coaching. Los métodos que utilizó son el método de deducción hipotética, el método de tipo básico, el método cuantitativo, el nivel apropiado de descripción y el método de corte. La herramienta fue la encuesta, para obtener datos de una muestra de 81 colaboradores. Se obtuvo como resultados una correlación entre sus variables de 0,956, con un $p = 0,000$ que es $< 0,05$. La frecuencia de las variables de entrenamiento fue: baja 85%, media 10% y alta 5%. Se concluyó que el liderazgo tuvo un impacto decisivo en el coaching dentro de la empresa de estudio.

Castro (2020), en su estudio dirigido a determinar la correlación entre coaching y liderazgo, el estudio tuvo un diseño no experimental básico, el nivel fue descriptivo-correlación, y en los resultados se observó que existía una relación entre variables con una mediana de magnitud de 41% (Rho Spearman) y el $p = 0,000$. La muestra de la encuesta fue de 52 personas, y se utilizaron herramientas de encuesta. Las dimensiones que se consideraron fueron la motivación, el liderazgo y el logro de metas. Se concluyó que desarrollar esta herramienta de coaching y liderazgo dentro de la organización.

Asimismo, Chornet (2020), cuyo propósito fue evaluar la influencia entre coaching y liderazgo, el método aplicado fue diseñado utilizando métodos cuantitativos basados en investigación básica no experimental, se aplicó la encuesta con una muestra censal de 100 colaboradores, la herramienta fue el cuestionario, y el Alfa de Cronbach fue de 0,898 y 0,890, respectivamente. Los resultados de los objetivos específicos con el Rho Spearman = 0.505, lo que indica que las variables están relacionadas, y dentro de sus dimensiones tenemos habilidades interpersonales, donde existe una relación de 0.517, crecimiento personal y desarrollo, tiene 0,444 y para la motivación fue de 0,553. Asimismo, para optimizar el tiempo, los recursos y el espacio, se necesita utilizar un proceso de comunicación más adecuada, lo que se ve reflejado en el programa de coaching que se plantea a la organización.

De igual manera, Ulloa (2019) hace un llamado al objetivo de analizar la relación entre coaching y liderazgo. Los métodos utilizados fueron cuantitativos, propuestas no experimentales, es descriptivo, correlacional y transversal. El análisis de datos se aplicó a 75 empleados que laboran en la institución. La frecuencia de las variables de aprendizaje, que fue considerada por el personal de la oficina en un 76% buena, un 24% normal y un notable 0% mala. Los resultados muestran que la correlación de sus variables fue de 0,534, el nivel de significancia fue igual a 0,000 y $p < 0,05$. Las conclusiones destacan que existe una influencia entre ambas variables.

De igual forma, en su trabajo Sánchez (2019) buscó averiguar la influencia del coaching en liderazgo. Los métodos utilizados fueron métodos estándar, métodos cuantitativos, correlación y diseños transversales. Se recolectaron datos de una muestra de 80 docentes con dos encuestas para cada variable, cada una con 20 ítems. Se observaron niveles de frecuencia considerados por los docentes en el análisis de las variables de aprendizaje: 66% ineficaz, 31% promedio, 3% bueno, el p es menor a 0,05, aceptando la hipótesis alterna. Los autores concluyeron que si hubo una relación significativa entre variables.

Guzmán (2019), investigó como hallar la relación entre el coaching y liderazgo. La investigación es no experimental, correlacional, conformada por un total de 35 docentes, debido a la muestra no probabilística, cabe señalar que la docente consideró una muestra de educación. Se recogieron dos cuestionarios

de datos para ambas variables. En los análisis en el programa Excel y SPSS versión 20, el Rho Spearman es igual a 0,526, $p= 0,001$, entonces se concluye la alta relación entre estas variables.

De igual manera, Culqui (2017) en su objetivo general encontró la relación entre los estilos de liderazgo y el coaching en un grupo de 218 docentes, trabajando con toda la población, utilizando las variables de nuestro estudio. El método utilizado en la encuesta fue la deducción hipotética, y esta encuesta utilizó un diseño no experimental en el nivel pertinente para tal fin. Se concluyó que, en las instituciones educativas, existe una influencia importante entre las variables ya mencionadas, seguido de los estilos de liderazgo transformacional.

En el panorama internacional, comenzamos con Hu,et.al (2022) en su artículo Coaching para desarrollar liderazgo para gerentes de atención médica: un protocolo de revisión sistemática de método mixto. Tuvo como propósito sintetizar la evidencia sobre el efecto del coaching en el desarrollo del liderazgo de los administradores de atención médica. Se encontró gran influencia del coaching en el desarrollo del liderazgo entre los gerentes a nivel individual, de toda la unidad o de la organización; y cómo los gerentes ven el coaching como una estrategia de desarrollo de liderazgo. Esto podría proporcionar una referencia para futuras intervenciones de desarrollo de liderazgo entre los administradores de atención médica. La interacción y las contribuciones de los miembros del equipo, como se describe en este protocolo, garantizarán un proceso de revisión sólido y riguroso.

Mbokota et.al (2022) en su estudio cuya finalidad fue explorar el papel del coaching grupal en el desarrollo de la eficacia del liderazgo. El estudio adoptó un enfoque secuencial de métodos mixtos, combinando un instrumento de retroalimentación de múltiples fuentes antes y después del programa, de 360 grados, y entrevistas en profundidad con mujeres gerentes sudafricanas para evaluar los cambios en la eficacia de su liderazgo.

Para Abidem et al. (2020) indicó en su artículo como propósito general, hallar la relación entre coaching y liderazgo. De igual forma se puede apreciar que existe una correlación en el enfoque cuantitativo, al aplicar el cuestionario como 221 empleados, los resultados relacionados con la correlación arrojan una correlación de 0.46, donde existe una correlación directa, con un p de 0.000.

Donde concluyeron que se aceptó la hipótesis general de estudio. Además, se realizó un estudio para coaching y gestión, con una relación de 0.501 y preferentemente 0.954.

En su investigación, Durán (2020) trata de encontrar una relación entre liderazgo y coaching que esté enfocada a satisfacer el éxito de los empleados. Los métodos de estudio utilizados fueron las correlaciones no experimentales con enfoques descriptivos, transversales, cuantitativos y transversales. Para el estudio se aplicó el cuestionario en una población de 98 trabajadores de diversas agencias bancarias y financieras. El resultado que se obtuvo fue Rho Spearman = 0.799 y un $p < 0.05$ entre las variables llevaron a la identificación de una hipótesis alternativa. En cuanto a la frecuencia de los procedimientos, se encontró que los empleados identificaron el 65,39% como fallidos y el 34,61% como efectivos. Es por eso, que hay una relación muy importante entre estas variables.

Como Murillo (2020) en su trabajo cuyo propósito demostrar la relación entre coaching y liderazgo. El método utilizado fue una estimación descriptiva correlativa experimental con enfoque cuantitativo y reducción de transacciones. Se encuestó a una población de 685 trabajadores del sector, con un total de 42 ítems relacionados con grandes variables. Según la encuesta se obtuvo como resultado un grado significativo de correlación entre variables que eran similares y con un $p < 0,000$, se asumió aceptar la hipótesis alterna. En el análisis descriptivo, se tuvo que los compañeros de trabajo opinan que la economía es buena con un 23,4%, regular con un 40,2% y mala con un 16,8%. La conclusión fue la alta relación entre variables.

De la misma manera, Monroy (2018), tuvo el propósito de comprender la correlación entre coaching y liderazgo. Los métodos de investigación fueron pertinentes, no experimentales y transversales. Este trabajo utilizó un censo de 40 empleados de 20 a 65 años de edad de una empresa de ropa provincial y utilizó una herramienta como la encuesta. Se concluyó que hubo un nivel de correlación estadísticamente muy alto, equivalente a 0.800, con un $p = 0.000$. Se demuestra que el 32% de las organizaciones estuvo muy de acuerdo con la existencia de la práctica educativa, el 47% la evaluó en un nivel intermedio y el

21% estuvo en desacuerdo. Se concluyó en el estudio que el liderazgo y la educación están directamente relacionados.

Herrera (2018), en su investigación sobre: El coaching como herramienta para desarrollar el recurso humano en la empresa, realizada en la Universidad de Rosario - España; concluye que: “El enfoque adoptado en el campo de los RR. HH, se fundó en la organización de los colaboradores para mejorar los resultados en todas sus funciones. Estos enfoques asumen que el empleado es el actor principal de la organización, este enfoque es similar al Coaching, porque todos son conscientes y el trabajador se responsabiliza de las decisiones en el trabajo. Esta investigación demuestra que el Coaching ayuda a conocer su motivación interna, mejorando así su productividad, así como el clima laboral en la organización.

Dentro de las primeras proposiciones relacionadas con el Coaching, Whitmore (2016), argumentó como el coaching orienta a la decisión, destinado a redimir y germinar el acreditado potencial. Es empinar a las personas de su ubicación actual hacia un cambio u objetivo anhelado. Su objetivo es seleccionar lo mejor de las cualesquiera, partidos y/o cometidas, así como una buena interacción entre el coach y el practicante (el coach y el cliente). Después de valerosas preguntas y reglas de coaching que los clientes encuentran las respuestas por sí mismos. Asimismo, el coaching debe acaparar un abanico de pericias adonde el “coach” debe preparar o apuntalar una progresión de hábitos trascendentales para mejorar su hilera, a saber: honestidad, incumbencia y potencial.

Para definir la variable coaching, se presentó las dimensiones según Whitmore (2016), quien definió la conciencia como la primera dimensión que nos ayuda a pensar, sentir y recordar cosas. Es una experiencia real del mundo de una persona, sus pensamientos, sentimientos y decisiones. Como segunda dimensión es la responsabilidad, la definió como el compromiso que es el cumplimiento de un deber o tarea, con un apersona que sea capaz de tomar buenas decisiones e implementar acciones para una mejora en sí mismo o en ayuda a otros y aceptar que sus acciones o decisiones pueden tener consecuencias. La tercera dimensión es el potencial, que se definió como una

cualidad personal cuyo desarrollo depende de la motivación y la actitud personal. El potencial debe medirse por la competencia, la autonomía y la competencia.

Según Pimentel (2017), el coaching es utilizado para gestionar y desarrollar entrenadores ejecutivos y profesionales que brindan servicios de asesoramiento a las personas. El propósito de la enseñanza es aumentar el conocimiento, la autodisciplina, el aprendizaje y la acción.

Según Valderrama (2017), el coaching comienza cuando se hace una pregunta, lo cual es un gran paso adelante. Esto sirve para conocer e iniciar todos los cambios en la vida, porque cuando preguntas, tienes la energía para encontrar una solución. En cambio, si no preguntamos, indica que nos hemos desesperado demasiado, hemos perdido el interés o nunca estamos satisfechos y nos falta la motivación para cambiar.

Para Valero (2019), un coach no es un maestro del liderazgo, el estímulo y el aprendizaje. Las relaciones de aprendizaje se centran en filosofías de aprendizaje, que nos indica que los clientes lo saben todo. Es alguien que está completamente inmerso en una situación que nos une, así que quién sabe mejor qué ganar y qué hacer. Todo el conocimiento de su alma es visible para el cliente. Y fue suficiente para ayudarlo a mirar hacia adentro y escuchar las respuestas escondidas en sí mismo.

Asimismo, Robbins y Coulter (2014) argumentaron que el liderazgo identifica a las personas que son responsables de sus decisiones y resultados dentro de la organización y al implementar, influir, liderar, liderar y crear sentido dentro y fuera de la organización. organización. para crear lo que está sucediendo en la organización, para crear una organización hacia logros comunes. Se fortalece el liderazgo a través del conocimiento y las habilidades, de la misma manera apoyando el crecimiento y la comprensión personal, lo que los lleva a trabajar en sus propios roles de liderazgo.

Asimismo, Milena y Sánchez (2013), el liderazgo también se refiere a la capacidad de comunicarse con sus miembros porque sus energías relevantes se centran en la capacidad de lograr la devoción de sus seguidores. Por esta razón, el gerente debe brindar una comunicación específica que sea efectiva porque es el canal principal para integrar y administrar el grupo. La comunicación efectiva

es vital en las características de un líder persuasivo, y su función principal es actuar sobre cómo nos sentimos.

Según Horn y Marfán (2010), se refirió que existen estilos de liderazgo, y un buen líder debe, motivar, liderar y gestionar equipos de trabajo. Un gran líder inspira movimientos y cambios, ya sea sociales o políticos. Inspira a otros a crear, crear y cambiar. Cuando empieza a pensar en algunos líderes autoproclamados famosos, inmediatamente verá que siempre hay muchas diferencias en la forma en que todos lideran. Así, el liderazgo se considera como algo que se practica siempre y cambia y fortalece la forma en que los colaboradores y las organizaciones contribuyen al crecimiento (Castillo et al, 2017).

Chiavenato (2009) mostró que el líder tiene la capacidad de influir en las personas logrando sus objetivos. Esta definición enfatiza que los líderes trabajan junto con otros para lograr metas. El liderazgo es mutuo y tiene lugar entre individuos. Es una actividad orientada a las personas, a diferencia de archivar documentos o resolver problemas.

Chiavenato (2009) indicó según el enfoque de House y Dessler que el liderazgo se puede analizar teniendo en cuenta 4 tipos específicos de liderazgo que serán nuestras dimensiones: la primera dimensión es el líder directivo, que el líder es quien explica lo que deben realizar los colaboradores y cómo deben realizar sus tareas. El líder directivo planifica, programa actividades, se establece objetivos y pautas para el comportamiento, respeta reglas y procedimientos.

Como segunda dimensión, tenemos al líder solidario que es aquel líder que se enfoca en las necesidades y el bienestar de los miembros y fomenta un ambiente agradable de trabajo. Este líder es abierto, creando un ambiente de grupo y trata a sus colaboradores por igual. Este es un modelo que ha demostrado aumentar la satisfacción de los empleados que realizan labores repetidas o que no son muy agradables, o que son estresantes.

La tercera dimensión, es el líder participativo que es el líder que siempre hace partícipe a los colaboradores, en pedir consejo y tenerlo en cuenta para la toma de decisiones. Los líderes otorgan un gran valor a los aportes, el compromiso y las reuniones con sus subordinados. Se cree que este estilo mejora la satisfacción con tareas no repetitivas que involucran al yo subordinado.

En labores que se repiten, los colaboradores abiertos se sienten mejor en situaciones sin autoridad y los líderes los involucran de diferentes maneras para reducir la monotonía. Y como cuarta dimensión, un líder orientado al logro es un líder que se enfoca en definir metas y desafíos. Este comportamiento de liderazgo enfatiza lo importante del alto desempeño y demuestra confianza que los colaboradores sean capaces de trabajar en equipo para lograr un buen desempeño. Es quien alienta a sus subordinados a buscar un desafío. Cuando los subordinados realizan tareas ambiguas y no repetitivas, los líderes orientados a resultados pueden elevar sus expectativas y motivarlos a trabajar más duro.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se realizó un enfoque cuantitativo, porque se expresa en una serie de entrevistas o cuestionarios destinados a esclarecer las bases que se han sentado, porque parte del hecho de que el conocimiento no tiene que estar regulado por principios subjetivos y que parte de un factor deductivo, gracias al análisis en medida cuantitativa y contrastación de inferencia estadística se confirman las suposiciones hechas.

El tipo de investigación fue básica, ya que forma parte de una teoría establecida y se fundamenta en él, su propósito es enfocarse en crear nuevos conocimientos o cambiar las discutidas, con el fin de ver la problemática. También se utiliza para desarrollar el conocimiento de un área específica, explicando las relaciones entre eventos temáticos.

Dependiendo del tiempo y la continuidad del estudio, se seleccionó como transversal porque enfatiza el comportamiento variable durante un tiempo y un período de tiempo específicos. La investigación tiene un diseño no experimental con un nivel correlacional causal porque se enfoca en la forma en que podemos ver y entender la asociación de una variable con otra.

3.2. Variables y operacionalización

En su sentido conceptual, el coaching es un proceso basado en soluciones que tiene como objetivo desbloquear y desarrollar el potencial humano. Es lograr que la persona ante una situación actual cambie hacia un objetivo deseado. A través de sólidos métodos de investigación y aprendizaje, los clientes pueden encontrar las respuestas por sí mismos (Whitmore, 2016).

En su definición operativa, el coaching se divide en tres dimensiones, que utilizamos como dimensiones variables: conciencia, responsabilidad y potencial. Estas medidas incluyen un total de 11 indicadores y 12 ítems. En cuanto a la variable liderazgo, la definición conceptual muestra que es la capacidad de influencia en los colaboradores en el logro de un objetivo. Es decir, este líder interactúa con otras personas para lograr objetivos. El liderazgo es interpersonal

y tiene lugar entre individuos. Esta es una actividad que se orienta a las personas, no una actividad como presentar documentos o resolver problemas. Se trata del ejercicio del poder. (Chiavenato, 2009). En términos de definición operativa, el liderazgo tiene cuatro dimensiones: líder directivo, solidario, participativo y orientado al logro.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es un grupo de cosas o individuos que son objeto de estudio. En este sentido, 85 trabajadores fueron la población, que pertenecen a una empresa textil, donde están las operaciones de corte, confección, lavado y acabado del jean. Cuenta con un área de 1200 metros cuadrados donde se realizan estos procesos.

Hernández et al (2018) indicó que la muestra, se define como un segmento representativo de la población que cumple con ciertas características o características que son comunes y relacionadas con el problema de investigación, quedando un total de 70 participantes que tienen características relevantes para estudiar. Para su selección se utilizó un muestreo de tipo probabilístico, basada en criterios de inclusión y exclusión que se definieron en base a las características del propio estudio (Arias et al, 2016) los cuales fueron los siguientes:

Criterios de inclusión: Trabajadores de ambos sexos que hayan firmado un permiso consentido y tengan un contrato vigente por al menos tres meses. Criterios de exclusión: Trabajadores que no hayan recibido el consentimiento informado, que estén incompletos o ilegibles en los instrumentos utilizados o que tengan un contrato por menos de tres meses.

El muestreo tiene por finalidad averiguar qué parte de nuestra población necesita ser examinada para poder sacar conclusiones en la población seleccionada. Todos los elementos (temas) que necesitan ser estudiados y medidos y de los cuales se obtiene información, quienes son nuestro análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se empleará técnicas de análisis, que vienen a ser un conjunto de procedimientos para organizar las acciones e investigar, para obtener los datos hay maneras diversas y están expuestas de la naturaleza de estudio, de recursos y de oportunidades (Pacori y Pacori, 2019).

La técnica para recolectar datos para este estudio fue la encuesta y los datos fueron recolectados a un grupo de colaboradores de nuestra empresa en estudio, del área de producción.

Un cuestionario es una herramienta de investigación que forma parte de una técnica de encuesta, es fácil de usar, muy popular y donde se pueden obtener resultados inmediatos, además debe ser sencillo y fácil de contestar (Palella & Martín, 2012). El cuestionario tiene una serie de preguntas sobre las dos variables estudiadas (coaching y liderazgo). El estudio utilizó un cuestionario coherente, claro y conciso para recopilar datos cuantitativos, presentado con dimensiones y direcciones apropiadas.

La validez del instrumento tiene un alcance objetivo que se indica mediante la confirmación o rechazo que corresponda al propósito del estudio (Caballero 2014). En la validez, mostramos lo que mide la pregunta, es decir, después de seleccionar las variables, se comprueba si las preguntas realizadas miden la variable dada, Bernal (2010) indicó, que, para la validez del cuestionario como herramienta utilizada en esta investigación, se decidió solicitar la evaluación de 03 expertos que evaluaron la herramienta examinando cada pregunta y ajustando su relación a la investigación de las dos variables investigadas, lo cual aceptaron.

La confiabilidad fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, quien analiza la varianza de cada ítem. La confiabilidad de las herramientas de recopilación de datos en nuestra prueba piloto realizada en una empresa similar a la de nuestro estudio con 20 encuestados, los resultados se encuentran en anexos. El alfa de Cronbach que se halló para la variable coaching fue de 0,823 y para la variable Liderazgo fue de 0,702, esto nos indicó que existe una confiabilidad alta para ambos cuestionarios.

3.5. Procedimientos

Según Hernández et al. (2018) el análisis comienza con ideas inspiradoras basadas en suposiciones establecidas. Una vez que se recopilan los datos numéricos, se convierten en una matriz que se analiza mediante métodos estadísticos.

A medida que avanzaba el estudio, se realizó inicialmente una revisión de la información teórica, así como antecedentes anteriores relacionados a nuestro trabajo, creando los supuestos y objetivos del estudio. Posteriormente, se obtienen los derechos correspondientes de las instituciones y autores de la propiedad intelectual de las herramientas, y así obtener acceso y derechos de uso de las mismas. Posteriormente, se utilizó una ficha sociodemográfica, así como el consentimiento informado para validar los criterios de selección propuestos y así forzar el uso de las escalas seleccionadas. Después de tener la información de la muestra, se elabora en Excel una base de datos, para analizar resultados mediante métodos estadísticos adecuados que comprueben las hipótesis formuladas.

Al final los resultados se incluyen en el anexo para la interpretación y discusión de resultados con estudios previos para mejorar las conclusiones y recomendaciones del estudio. Se utilizaron como herramientas 2 cuestionarios, uno para medir el coaching y el otro para medir el liderazgo. Se utilizaron 2 cuestionarios para las variables.

3.6. Métodos de análisis de datos

En el programa Excel se crea la base de datos, para luego exportarla al software SPSS versión 26, el cual implementó análisis estadísticos mejorados para obtener resultados que den respuesta a las hipótesis en base a los objetivos planteados. Para el análisis descriptivo primero se utiliza indicadores de porcentaje y frecuencia para identificar el nivel de las variables presentes en la muestra. Luego se realiza el análisis de confiabilidad, prueba de normalidad, prueba de chi-cuadrado para el análisis inferencial, también se utiliza la regresión binomial para poder obtener la estimación de parámetros. Y poder contrastar una

prueba de la hipótesis de investigación (Hi) contra la hipótesis nula propuesta (Ho). Esto se logró mediante los resultados del análisis de correlación.

3.7. Aspectos éticos

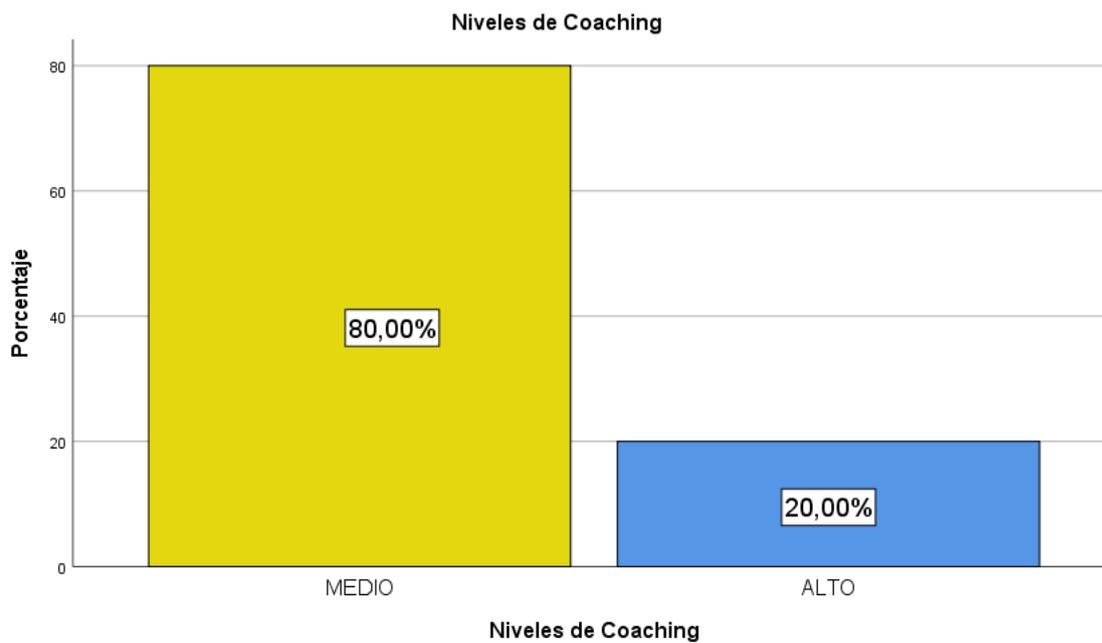
El objetivo de toda investigación es difundir los hallazgos del estudio y ponerlos a disposición de los lectores, sin embargo, algunos investigadores no están interesados en la información, es decir, en la infracción de los derechos de autor (Espinoza, 2019). Por lo tanto, este estudio sistemático es confiable y válido, dirigido a los autores para apoyar la investigación, ya que previene todas las formas de plagio, como lo demuestra el método confiable del programa Turnitin además de la guía de productos observables Apa versión 7ª edición.

IV. RESULTADOS

Para el análisis descriptivo e inferencial se obtuvieron los siguientes resultados, que se indican al detalle en las siguientes figura y tablas.

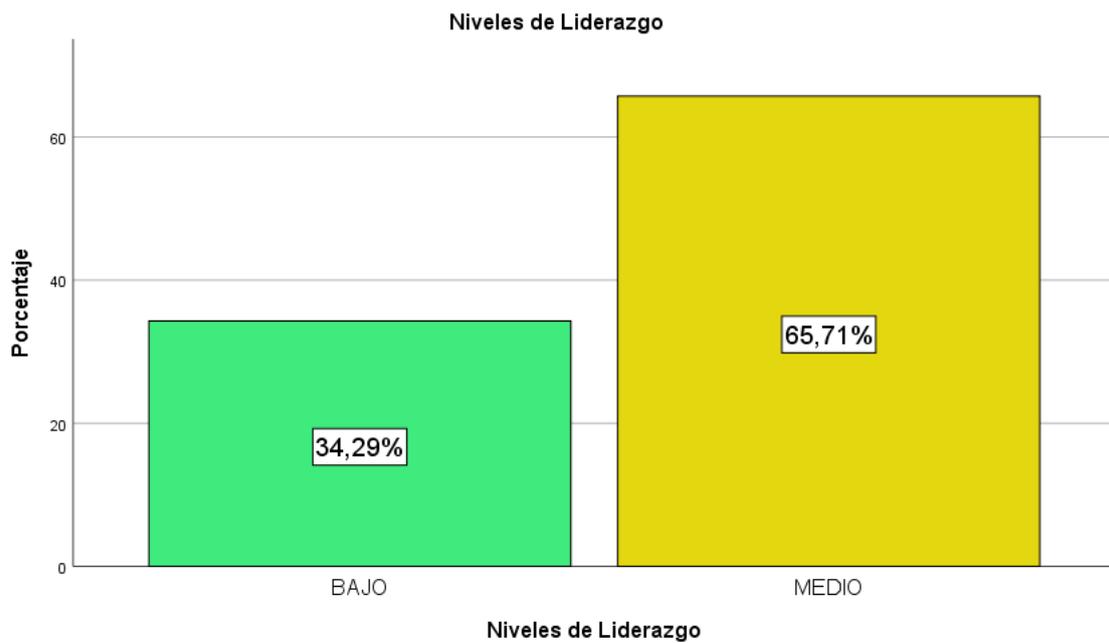
Análisis descriptivo

Figura 1 Nivel de coaching



De la figura 1, se aprecia la variable coaching en todos sus niveles, percibido por los colaboradores, y se observa que el 80% indica que existe un nivel medio de coaching y un 20% indica que existe un nivel alto.

Figura 2 Nivel de Liderazgo

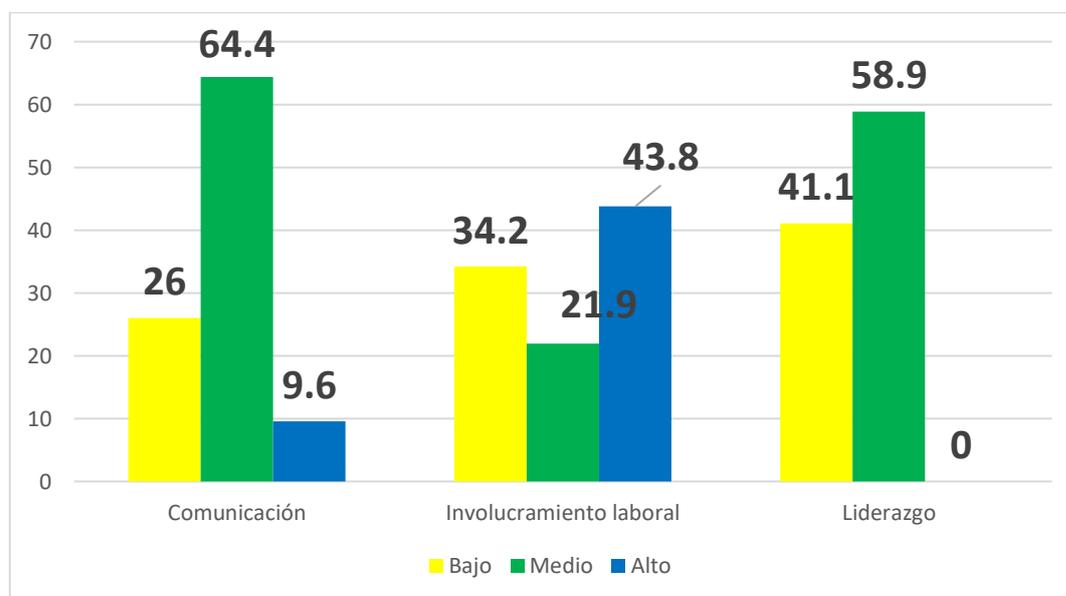


De la figura 2, se indican los niveles de la variable liderazgo percibido por los colaboradores y se observa que el 34,3% indica que el liderazgo es bajo, un 65,67% indica que el liderazgo es medio y un 0% indica que el liderazgo es alto.

Tabla 1 Dimensiones del Coaching

Válido	Conciencia		Responsabilidad		Potencial	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	25	35.7	66	94.3	70	100.0
Alto	45	64.3	4	5.7	0	0.0
Total	70	100.0	70	100.0	70.0	100.0

Figura 3 Dimensiones de coaching

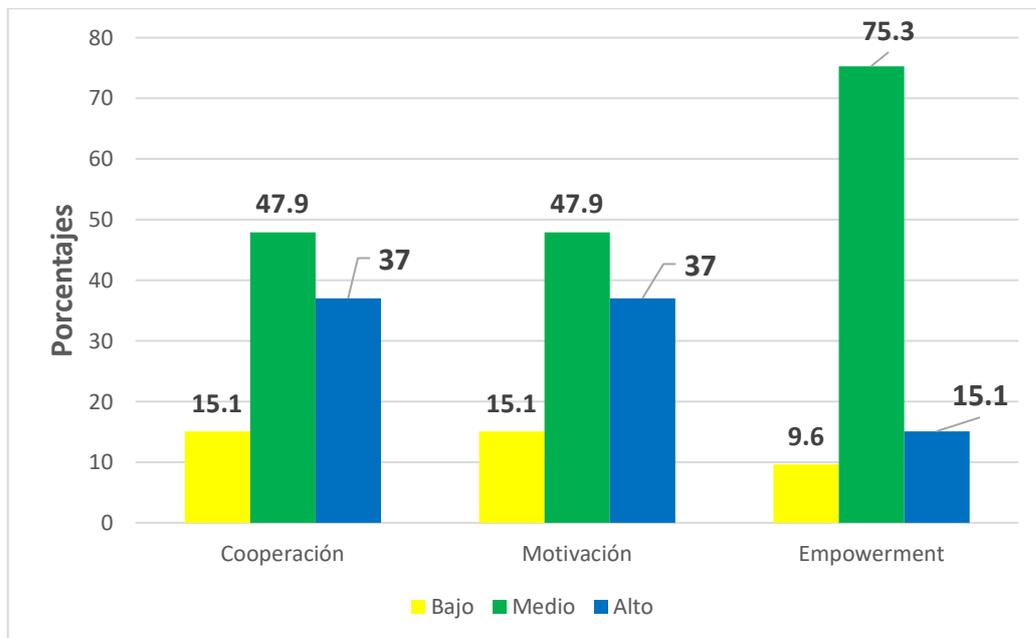


Se muestra en nuestra primera tabla el coaching y sus dimensiones, en ella se aprecia que, en la mayoría, el nivel medio es el predominante, sobre todo en la dimensión responsabilidad y potencial, en cambio en la dimensión conciencia se observa un 35,7% que indica que es medio y un 64,3% es alto.

Tabla 2 Niveles de las dimensiones del Liderazgo

Válido	Liderazgo directivo		Liderazgo solidario		Liderazgo participativo		Liderazgo orientado al logro	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	38	54.3	70	100	59	84.3	7	10
Medio	32	45.7	0	0	11	15.7	63	90
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	70	100	70	100	70	100	70	100

Figura 4 Dimensiones del Liderazgo



En la Tabla 2, se presentan los niveles de la dimensión liderazgo percibido por los colaboradores y se observa que en las tres primeras dimensiones el liderazgo es bajo, en cambio en el liderazgo orientado al logro el nivel medio tiene un 90%, esto se debe a que los líderes en la empresa basan su estilo en lograr los objetivos de la empresa sin tener en cuenta a los trabajadores.

Prueba de Normalidad

Tabla 3 *Variable Coaching*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching	,490	70	0.000

En la Tabla 3 se tiene un $p = ,000$ lo que nos indica que nuestra variable no tiene distribución normal. En consecuencia, se procede a realizar pruebas no paramétricas.

Tabla 4 *Prueba de Normalidad para la variable Liderazgo*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching	,420	70	0.000

En la Tabla 4 se tiene un $p = ,000$ lo que nos indica que nuestra variable no tiene distribución normal. En consecuencia, se procede a realizar pruebas no paramétricas.

Tabla 5 Variabilidad de hipótesis general y específicas

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. bilateral	Pseudo cuadrado de Nagelkerke	% Influencia x 100%
Hipótesis general	Coaching* liderazgo	56,534	13,522	,000	,278	27,8
Hipótesis específica 1	Coaching* liderazgo directivo	43,860	26,196	,000	,494	49,4
Hipótesis específica 2	Coaching* liderazgo solidario	70,056	21,524	,000	,156	15,6
Hipótesis específica 3	Coaching* liderazgo participativo	57,398	12,658	,000	,262	26,2
Hipótesis específica 4	Coaching* liderazgo orientado al logro	66,743	3,313	,000	,073	7,3

En primer lugar, se observó el p bilateral, el chi-cuadrado, gracias a lo cual se puede decir que existe una relación estas variables con un p-valor $<0,05$. Se realizó un análisis de hipótesis general donde se demostró que la variable coaching tuvo una variable liderazgo promedio de 27.8% con un índice pseudocuadrado de Nagelkerke de 0.278 y un $p=0.00$. En la primera hipótesis específica, se demostró que el coaching tiene una variabilidad alta en la dimensión liderazgo directivo de 49,4% y un pseudocuadrado de Nagelkerke de 0,494 y un $p = 0,00$.

Para la segunda hipótesis específica, se demostró que el coaching muestra una reducción para la dimensión liderazgo solidario de 15,6% según un Nagelkerke de 0,156 y $p= 0,00$. Para la tercera hipótesis específica, se demostró que el coaching tiene media variabilidad en la dimensión de liderazgo participativo que exige un 26,2% en relación al índice pseudocuadrado de Nagelkerke de 0,262 y $p= 0,000$. Y en la hipótesis específica-4, se muestra que la docencia muestra poca innovación en la dimensión de liderazgo orientado al desempeño que requiere un 7,3% en relación al índice pseudocuadrado de Nagelkerke de 0,073 y $p= 0,00$.

Hipótesis general

Ho: El coaching no influye significativamente en el liderazgo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022.

Hi: El coaching influye significativamente en el liderazgo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022.

Tabla 6 *Coaching en el liderazgo (Parámetros)*

Parámetros	Estimados	E. estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite menor	Límite mayor
[V1=1]	3,178	,345	23,235	1	,000	1,134	1,357
[V2=2]	5,344	1,122	19,454	1	,000	1,726	2,421
Ubicación V1	4,135	,058	16,248	1	,000	1,789	3,356

El coaching influye en el liderazgo, y el Wald es de 16,248 que es mayor a 4, con un $p = 0.000$, esto genera que se acepte la hipótesis general.

Hipótesis específica 1:

Ho: El coaching no influye significativamente en el liderazgo directivo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022.

Hi: El coaching influye significativamente en el liderazgo directivo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022.

Tabla 7 *Coaching en el liderazgo directivo (Parámetros)*

Parámetros	Estimados	E. estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite menor	Límite mayor
[V1=1]	3,155	,399	23,235	1	,000	1,213	1,989
[D1=2]	5,089	,743	17,765	1	,000	1,890	2,886
Ubicación V1	4,067	,390	15,739	1	,000	1,234	3,209

El coaching influye en la dimensión liderazgo directivo, ya que el puntaje de Wald es de 15,739, mayor que 4, que es el punto de corte analítico y se tiene un $p = 0.000$, por tanto, aceptamos la hipótesis específica 1.

Hipótesis específica 2:

Ho: El coaching no influye significativamente en el liderazgo solidario en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022.

Hi: El coaching influye significativamente en el liderazgo solidario en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022.

Tabla 8 *Coaching en el liderazgo solidario (Parámetros)*

Parámetros	Estimados	E. estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite menor	Límite mayor
[V1=1]	3,855	,326	23,433	1	,000	1,126	1,666
[D2=2]	5,321	,755	18,178	1	,000	2,971	3,233
Ubicación V1	6,111	,326	20,255	1	,000	1,123	3,789

El coaching influye en la dimensión liderazgo solidario, ya que la puntuación de Wald es de 20,255 y es > 4 , y teniendo un $p = 0.000$, de esta manera se aprueba la hipótesis específica 2.

Hipótesis específica 3:

Ho: El coaching no influye significativamente en el liderazgo participativo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022.

Hi: El coaching influye significativamente en el liderazgo participativo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022.

Tabla 9 *Coaching en el liderazgo participativo (Parámetros)*

Parámetros	Estimados	E. estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite menor	Límite mayor
[V1=1]	3,657	,452	22,678	1	,000	3,772	4,678
[D3=2]	5,222	,831	17,945	1	,000	2,467	3,255
Ubicación V1	3,444	,329	22,321	1	,000	1,389	2,978

El coaching influye en la dimensión liderazgo participativo, ya que el valor del Wald es de 22,321 > 4, y un $p = 0.000$, y se rechazó la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4:

Ho: El coaching no influye significativamente en el liderazgo orientado al logro en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022.

Hi: El coaching influye significativamente en el liderazgo orientado al logro en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022.

Tabla 10 *Coaching en el liderazgo orientado al logro (Parámetros)*

Parámetros	Estimados	E. estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite menor	Límite mayor
Umbral [V1=1]	1,621	,320	23,880	1	,000	3,876	4,567
[D4=2]	1,488	,798	17,743	1	,000	2,043	2,788
Ubicación V1	1,999	,377	19,765	1	,000	1,320	2,438

El coaching influye en la dimensión liderazgo orientado al logro, ya que el valor del Wald es de 19,765 que es mayor que 4, y un $p = 0.000$, ante esto se acepta la cuarta hipótesis específica.

V. DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación los resultados encontrados inciden directamente según el procesamiento de la información recolectada por las herramientas utilizadas en este estudio.

Para el rubro descriptivo, se verificó los el coaching y sus niveles, donde se reporta que el 80% de los trabajadores del área de producción detallaron que el coaching esta en un nivel medio, y un 20% indicó que es bajo. Y ninguno califico al nivel alto. De igual forma, para la variable liderazgo se reporta que el 65.7% de los trabajadores del área de manufactura reportaron que el liderazgo se encuentra en el nivel medio, 34.3% indicaron nivel bajo, y no existen trabajadores que calificaron con nivel alto.

De la misma forma en el análisis del coaching y sus dimensiones, se apreció que las dimensiones tienen un nivel medio, con 94,3% y 100% respectivamente, y teniendo en el nivel alto de 64,3% con respecto a la dimensión conciencia. Para las dimensiones de la variable liderazgo, se tiene que el liderazgo directivo, solidario, participativo tienen un nivel bajo, sólo en el la dimensión liderazgo orientado al logro es de nivel alto. Esto nos demuestra que hay una falta de liderazgo por parte de los que dirigen a los colaboradores.

En la normalidad, se utilizó Kolmogórov-Smirnov, porque la muestra es mayor a 50, y obteniéndose un valor 0,490 para coaching y 0,420 el liderazgo, esto indica que no tienen una distribución normal, y se procedió a realizar las pruebas no paramétricas.

En cuanto a la hipótesis general de nuestro estudio, podemos decir que el coaching influye significativamente en el liderazgo, ya que Wald es de 16,248 > a 4 y el p es 0,000, por esta razón se aceptó la hipótesis alterna. Los resultados tienen coincidencia con los encontrados por Abidem et al. (2020) quién en su artículo determinó la relación entre coaching y liderazgo.

De igual forma se puede apreciar que existe una correlación en el enfoque cuantitativo, al aplicar el cuestionario como 221 empleados, los resultados relacionados con la correlación arrojan una correlación de 0.46, donde existe una correlación directa, con un p de 0.000. Donde concluyeron que se aprobó la hipótesis general.

También Tafur (2020) tuvo coincidencias con nuestra investigación, ya que realizó un estudio a 81 sujetos de dos entidades educativas, a quienes se le aplicó dos instrumentos, uno que mide el liderazgo y el otro cuestionario que mide la percepción acerca del coaching. Se obtuvo un p de 0,000; con una correlación de 0,956, rechazándose la hipótesis de nulidad y aceptando la general, dado la comprobación de una relación alta entre el liderazgo y la percepción del coaching en una empresa educativa de Lima.

Asimismo, Hu, et.al (2022) indicaron en su investigación llamada Coaching para desarrollar liderazgo para gerentes de atención médica. El estudio se realizó a gerentes de atención médica, definidos como personas en puestos gerenciales responsables de administrar las actividades diarias.

Los resultados relacionados con la efectividad del coaching y las perspectivas de los gerentes y su experiencia con el coaching indican que existe gran influencia del coaching en el desarrollo del liderazgo entre los gerentes a nivel individual, de unidad u organizacional, así como también cómo los gerentes ven el coaching como una estrategia de desarrollo de liderazgo, se obtuvo un alto nivel de confiabilidad en las evaluaciones. Esto podría proporcionar una referencia para futuras intervenciones de desarrollo de liderazgo en la cual se demuestra que el coaching tiene una gran influencia en el desarrollo de un buen liderazgo.

Del mismo modo Mbokota, et. al (2022) su finalidad fue explorar el papel del coaching grupal en el desarrollo de la eficacia del liderazgo dentro del contexto de un desarrollo de liderazgo, que incluía tanto la facilitación en el aula como el coaching grupal. El estudio adoptó un enfoque secuencial de métodos mixtos, combinando un instrumento de retroalimentación de múltiples fuentes antes y después del programa, de 360 grados, y entrevistas en profundidad con

mujeres gerentes sudafricanas para evaluar los cambios en la eficacia de su liderazgo. Los resultados indican que la eficacia del liderazgo de los participantes había cambiado significativamente como resultado del programa. Se realizó una prueba t pareada en cada par de medias antes y después del programa.

Se calcularon los valores de p, con diferencias significativas indicadas en el nivel de $p < 0,05$. Más específicamente, la dimensión de coaching grupal pareció desempeñar un papel en el desarrollo de la competencia personal, evidenciado en el sentido mejorado de dirección, la autoconciencia, la confianza en sí mismos y la relación de los participantes con su ser auténtico.

En su investigación, Guzmán (2019) indicó que coaching es muy vital en el ámbito educativo y de gran influencia en diversos ámbitos, tanto en lo personal y empresarial. El propósito es conocer la relación entre coaching y liderazgo, su estudio es no experimental en un diseño correlacional conformado por una muestra de 35 profesores, y con un muestreo no probabilístico. Se utilizaron dos cuestionarios para almacenar la información. De acuerdo a la estadística descriptiva en Excel y SPSS se procesó datos y determinó el nivel de cada variable. Finalmente, se verificó que existe un grado de correlación positiva entre coaching y liderazgo, con un Rho de Spearman = 0,526 y un valor de $p = 0,001$, que es menor al 5%, luego de analizar los resultados, el nivel de Sig. Indica que la hipótesis general de investigación ha sido probada y aceptada.

Respecto a nuestra hipótesis específica 1 se demostró que el coaching influye significativamente la dimensión de liderazgo directivo, el puntaje de Wald de 15,739, superior a 4, y se fortaleció con $p = 0,000$. Estos resultados son consistentes con Zegarra (2022) quien en su investigación tiene significación bilateral $p < 0,05$, que indicó una correlación positiva moderada y el Rho de Spearman de 0.519, entonces es una correlación positiva moderada. Finalmente, existe una influencia entre coaching y el liderazgo.

Esto también está en consonancia con el estudio de Culqui (2017) cuyo propósito fue determinar la relación entre el coaching y los estilos de liderazgo directivo en la institución educativa, que consta de 218 docentes. Trabajo con la población total, utilizando variables: coaching y manejo de estilos de liderazgo.

El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental en el nivel pertinente, recopilando información durante un período de tiempo determinado, desarrollado utilizando herramientas como preguntas para cada variable. El estudio finalizó indicando una relación muy vital entre coaching y el estilo de liderazgo directivo.

Para la segunda hipótesis, se demostró que el coaching afecta altamente en la dimensión liderazgo solidario, ya que una puntuación de Wald de 20,255, superior a 4, y un $p = 0,000$ Estos resultados van en línea con Chornet (2020) cuyo objetivo general es conocer el alcance de la relación entre el coaching y el liderazgo solidario, el método aplicado fue diseñado con métodos cuantitativos basados en investigación básica no experimental, se aplicó una encuesta la cual fue tomado en una muestra de 100 compañeros de trabajo, el instrumento es un cuestionario, y para la confiabilidad se utiliza el alfa de Cronbach, y los resultados son 0.898 y 0.890, cada uno.

Los resultados de los supuestos generales a través del Rho Spearman muestran que una relación de 0.505 entre sus variables, y dentro de sus dimensiones tenemos habilidades interpersonales, existe una relación de 0.517, crecimiento personal y desarrollo, el correlacional fue de 0,444 para coaching y 0,553 para motivación. Asimismo, para optimizar el tiempo, los recursos y el espacio, se necesita utilizar un proceso de comunicación más adecuada, lo que se ve reflejado en el programa de coaching que se plantea a la organización.

Para nuestra hipótesis específica 3, se demostró que el coaching y el liderazgo participativo tienen gran influencia, y el Wald fue de 22,321, > 4 , y con un $p = 0,000 < 0,05$. Estos resultados son consistentes con Zegarra (2022) quien tiene un p -value < 0.05 , lo que significa que hay relación. Asimismo, el grado de correlación es moderadamente positivo, tal como lo confirma el Rho Spearman

= 0.468, lo que muestra que, es decir a mayor potencial en los que dirigen la organización, a mayor nivel demuestra su capacidad para completar tareas, se evidencia un mayor nivel de liderazgo. Finalmente, existe relación las variables coaching y el liderazgo participativo.

Para nuestra hipótesis específica 4, se demostró que el coaching influye significativamente en la dimensión liderazgo orientado al logro, el puntaje Wald de 19,765 >4 y un $p= 0,000$.

Estos resultados tienen coincidencia con Castro (2020) quién determinó la correlación entre coaching y liderazgo orientado al logro, con un diseño no experimental básico, correlacional, y en los resultados se obtuvo que existía una relación entre el coaching y el liderazgo tuvieron una mediana de magnitud de 41% (Rho Spearman), con un p de 0,000. La muestra de la encuesta fue de 82 personas, y se utilizaron herramientas de encuesta. Las dimensiones que se consideraron fueron la motivación, el liderazgo y el logro de metas o liderazgo orientado al logro.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** El coaching presentó mediana variabilidad sobre la variable liderazgo de 27,8%, con una puntuación de Wald de 16,248, que es superior a 4, y un $p = 0,000 < 0,05$. Se demostró que el coaching influye significativamente en el liderazgo de manufactura de la empresa textil Zarate-2022.
- Segunda:** El coaching presentó una alta variabilidad en la dimensión liderazgo directivo de 49,4%, debido a que el puntaje de Wald fue de 15,739, que es mayor a 4, y con $p = 0,000 < 0,05$. Se demostró que el coaching tiene una gran influencia en el liderazgo directivo.
- Tercera:** El coaching presentó una alta variabilidad en la dimensión liderazgo solidario del 15,6%, debido a que el puntaje de Wald de 20,255, que es mayor a 4, y un $p = 0,000$. El coaching ha demostrado ser muy influyente para apoyar el liderazgo solidario.
- Cuarta:** El coaching representó una variabilidad media en la dimensión liderazgo participativo del 26,2%, ya que un puntaje de Wald de 21,585, superior a 4, y con un $p = 0,000$. El coaching ha demostrado tener un impacto significativo en el liderazgo participativo.
- Quinta:** El coaching representa una baja variabilidad en la dimensión liderazgo orientado al logro del 7,3%, ya que el puntaje de Wald de 19,765, ligeramente superior a 4, y un $p = 0,000$. Se ha demostrado que el coaching tiene un impacto significativo en el liderazgo orientado al logro.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al área de recursos humanos realizar capacitaciones bimestrales sobre como fortalecer y potenciar las habilidades directivas tales como el liderazgo, trabajo en equipo, compromiso, toma de decisiones, gestión del tiempo, que posee cada colaborador, buscando su máximo potencial para generar valor a la empresa e incrementar el nivel de competitividad en la organización.

Segunda: El área de recursos humanos debe evaluar semestralmente a los líderes de la organización, y ver si existen mejoras en estilo de liderazgo de estos, realizando encuestas a los colaboradores que están a su cargo.

Tercera: Se recomienda al área de recursos humanos, integrar el coaching como una herramienta administrativa que debe encontrarse en el plan anual de la empresa, para de esta manera involucrar y tener el respaldo de la alta gerencia, supervisores y colaboradores de la empresa.

Cuarta: Se recomienda que las áreas de recursos humanos tengan como política en la empresa el enfoque de los autores Robert House y Gary Dessler sobre los estilos de liderazgo, para de esta manera concientizar en los supervisores y jefe del área de producción cómo debe ser un buen líder.

REFERENCIAS

- Abid, G., Ahmed, S., Fiaz, T. & Sarwar, K. (2020). *How managerial coaching enables thriving at work. A sequential mediation.* Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation, 16(2), 131-160. <https://doi.org/10.7341/20201625>
- Al Dossary, R. N. (2022). *Leadership Style, Work Engagement and Organizational Commitment Among Nurses in Saudi Arabian Hospitals.* Journal of Healthcare Leadership, <http://dx.doi.org/10.2147/JHL.S365526>
- Arias, V. (2016). *El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos.* <https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5147>
- Bernal C. (2016). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI* ed. 1 México: Person. <https://cutt.ly/VZWdPlu>
- Branche, D. D., & Ford, K. A. (2022). *Revisioning: African-American Women and Nonprofit Leadership.* Journal of Nonprofit Education and Leadership, <http://dx.doi.org/10.18666/JNEL-2021-10816>
- Castillo, P., Puigdemívol, I. & Antúnez, S. (2017). *El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes. Estudios pedagógicos (Valdivia)* <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100003>
- Brieske-Ulenski, A. (2022, April-June). *COACHING AND SELF-EFFICACY: Taking time to reflect and take care of yourself.* Literacy Today, <https://cutt.ly/CZWdCmc>
- Cabo, V. G., & Betancourt, L. F. B. (2016). *Liderazgo y estilos de dirección.* Revista Gestión & Desarrollo, <https://cutt.ly/FZWd1Df>

- Castro, S. (2020). *Coaching y liderazgo en La Institución Educativa N°80008 República Argentina*. Trujillo – 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37677>
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2da edición. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES <https://cutt.ly/gZWfqkf>
- Chornet, F. (2020). *Estudio del coaching como herramienta para el desarrollo profesional y de su impacto en el rendimiento*. [Tesis Doctoral, Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir, España] <https://cutt.ly/IZWv84P>
- Cornejo, S (2018). Estilos de liderazgo en jefes de servicio de enfermería del I y II nivel de atención. Tacna 2016. *Revista Médica*. <https://cutt.ly/EZWfrVh>
- Correa, L. J. L. (2017). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista EAN*, (63), 127-144. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455009.pdf>
- Culqui, D (2017). *Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://cutt.ly/pZWfgwn>
- Dawes, N., & Topp, S. M. (2022). *A qualitative study of senior management perspectives on the leadership skills required in regional and rural Australian residential aged care facilities*. BMC Health Services Research, <https://cutt.ly/vZWfzAb>

Devising a coaching programme. (2006). *In Chartered Management Institute: Checklists. People Management.* Chartered Management Institute.
<https://cutt.ly/bZWfmb>

Durán, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30604>

Espinoza (2019) *Influencia del coaching educativo en el rendimiento académico de la asignatura Técnica de Ventas en estudiantes del IV semestre de la carrera de Administración de Empresas del Instituto Superior Continental 2019.* [Tesis de maestría, Universidad de Huancayo]
<https://cutt.ly/ZZWfVPv>

Gestión. (2022). *El 53% de los líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes.* <https://cutt.ly/SZWf3BK>

Guzmán, Y (2019). *Coaching Y Liderazgo Pedagógico En La Institución Educativa N° 80823 “El Indoamericano” Del Distrito De El Porvenir, La Libertad-2019.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37655>

Herrera, P. (2018). *Liderazgo y dirección.* Universidad Nacional Autónoma de México. <https://cutt.ly/fZWgkaZ>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill education.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación.* México: Mc Graw Hill education. (Dessler y Varela, 2017)
<https://cutt.ly/HZWgTpz>

- Horn, A, y Marfán, J. (2010). *Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile*. Psicoperspectivas <https://cutt.ly/6ZWgFDU>
- Hu, S., Chen, W., Hu, H., Huang, W., Chen, J., & Hu, J. (2022). *Coaching to develop leadership for healthcare managers: a mixed-method systematic review protocol*. *Systematic Reviews*, <http://dx.doi.org/10.1186/s13643-022-01946-z>
- Infante, M. (2016). "El futuro del coaching en el Perú". *Diario El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia-el-futuro-del-coaching-el-peru-39314.aspx>.
- Leadership by Design. (2022, March). *TD Magazine*, 76(3), 13. <https://cutt.ly/wZWgNLH>
- Mazzetti, G., & Schaufeli, W. B. (2022). *The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal- and team resources*. *PLoS ONE*, 17(6), e0269433. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0269433>
- Mbokota, G., & Reid, A. (2022). *The role of group coaching in developing leadership effectiveness in a business school leadership development programme*. *SA Journal of Business Management*, 53(1), NA. <http://dx.doi.org/10.4102/sajbm.v53i1.3105>
- Metcalf, J. (2022, April). *The Expanding Reach of Coaching: Coaching benefits extend beyond one-on-one relationships to teams and companies*. *TD Magazine*, 76(4), 14+. <https://cutt.ly/1ZWhrvk>
- Mercer. (2017). *Estudio sobre las tendencias globales de talento*. <https://cutt.ly/sZWhdPe>

- Méndez, C. (2011). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales* (4ta ed.). México: Limusa. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/30068>
- Milena, L. y Sánchez, M. (2013). *Liderazgo y poder*. <https://cutt.ly/kZWhbmR>
- Murillo, Rainer. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia* [Tesis de maestría. Universidad del Rosario]. https://doi.org/10.48713/10336_30221
- Monroy, A. (2018). *Coaching y desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Rafael Candivar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>
- Peterson, S. (2022). Flexing Your Leadership Style: By making key choices about how to communicate, leaders can improve the likelihood of being followed. *School Administrator*, 79(6), 21+. <https://cutt.ly/xZWI5cM>
- Pimentel, L. (2017). *Coaching para desarrollar la inteligencia emocional. Universidad de Granada*. <https://www.adayapress.com/wp-content/uploads/2017/07/C14.pdf>
- Rasheed, M. A., Hussain, A., Hashwani, A., Kedzierski, J. T., & Hasan, B. S. (2022). *Implementation evaluation of a leadership development intervention for improved family experience in a private paediatric care hospital, Pakistan*. *BMC Health Services Research*, 22(1), NA. <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-022-08342-2>

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. <https://cutt.ly/hZWzWwc>

Robert J. House y Gary Dessler (1974). “*The Path-Goal Theory of Leadership: Some Post Hoc and a Priori Tests*”, en James G. Hunt (ed.), *Contingency Approaches to Leadership*, Southern Illinois University, Carbondale, Ill., 1974.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/009207038701500406>

Tafur, G. (2020). *Liderazgo transformacional y coaching en una empresa educativa en Lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48366>

Sánchez, M. B. (2019). *El Coaching Educativo y El Liderazgo Distribuido En La Institución Educativa “Virgen Del Carmen2 del Alto Trujillo 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37669>

Ulloa, S. (2019). *Coaching y liderazgo en La Institución Educativa N°80008 “República Argentina”*. Trujillo – 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37677>

Valderrama, B. (2017). *¿Qué aporta el coaching a la educación?. Padres Y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, (369), 34-40. <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/7746/7562>

Valderrama, B. (2017). “*Coaching como herramienta de desarrollo de personas y equipos*” <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/coaching-herramienta-desarrollo-personas-yequipos>.

Valderrama, V. (2017). *Influencia De Las Habilidades Gerenciales En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Pesquera Diamante S.A. Planta Samanco – Provincia De Santa Rosa Región Ancash, Durante El Año 2013*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional De Trujillo] <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4007>

Valero Moya, A. (2019). *Coaching educativo: ¿Qué identidad docente nos revela esta nueva corriente?* Foro de Educación, 17(27), 271-287. <https://doi.org/10.14516/fde.657>

Whitmore, J. (2016). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las Personas*. <https://cutt.ly/rZWnzRb>

Ye, S., Yang, Y., Wang, W., & Zhou, X. (2022). *Linking ethical leadership to employees' change-oriented organizational citizenship behavior: A multilevel moderated mediation model*. Social Behavior and Personality: An International Journal, 50(7), 1d+. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.11636>

Zegarra, E (2022). *Coaching y liderazgo en los estudiantes de dirección musical de una universidad pública de Lima, 2021*. [Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo] <https://cutt.ly/aZWnUCJ>

Zulham, Z., Aini, Q., Mehmood, N., Sharma, S., Heri Iswanto, A., Suardi Wekke, I., Gustina Zainal, A., Pavlovna Panova, E., & Fedorova, N. (2022). *Analysing the relationship between ethical leadership and the voice of Malaysian Muslim employees*. HTS Teologiese Studies, 78(4), NA. DOI: <http://dx.doi.org/10.4102/hts.v78i4.7340>

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE COACHING

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Coaching	El coaching es un proceso orientado a la solución que apunta a desbloquear y desarrollar el potencial humano. Además, trate de mover a la persona de la situación actual al cambio u objetivo deseado. (Whitmore, 2016).	El coaching se divide en tres dimensiones, que utilizamos como dimensiones de la variable: Conciencia, Responsabilidad y Potencial. Estas medidas incluyen un total de 11 indicadores y 12 ítems.	D1: Conciencia	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Actitud • Orientación • Interacción 	1, 2, 3, y 4	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D2: Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento • Compromiso • Decisión • Rendimiento 	5, 6, 7, y 8	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D3: Potencial	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad • Autonomía • Habilidad 	9, 10, 11 y 12	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca

Fuente: Cayo Ferreyra, John y Cortez Peralta, Carola

Anexo 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V2: Liderazgo	El liderazgo es la habilidad de influir en las personas para que alcancen objetivos. Esta definición destaca que el líder se involucra con otras personas para lograr metas. El liderazgo es recíproco y se da entre individuos. Es una actividad enfocada en las personas, no en actividades como archivar papeles o resolver problemas. (Chiavenato, 2009).	El liderazgo tiene cuatro dimensiones los cuales son: Líder directivo, líder solidario, líder participativo y líder orientado al logro. Estas dimensiones están compuestas por un total de 11 indicadores y 12 ítems.	D1: Liderazgo directivo	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Programación Guía 	1, 2, y 3	Ordinal	((5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D2: Liderazgo solidario	<ul style="list-style-type: none"> Preocupación Necesidades 	4 y 5	Ordinal	((5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D3: Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad Autonomía Habilidad 	6, 7, 8 y 9	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca
			D4: Liderazgo orientado al logro	<ul style="list-style-type: none"> Metas Expectativas Desempeño 	10, 11 y 12	Ordinal	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Regularmente (2) Casi nunca (1) Nunca

Fuente: Avalo Barreta de Li, Ruth Elizabeth

ANEXO 3. FICHA TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS

Ficha técnica del Instrumento sobre la variable Coaching

Nombre del instrumento: Cuestionario de coaching

Autores: Elaborado por Cayo Ferreyra, John y Cortez Peralta, Carola

Adaptado por el autor de esta investigación.

Año: 2022

Administración: Individual

Forma de aplicación: 10 minutos

Población a la que se puede administrar: 70 colaboradores del área de producción en una empresa textil, Zarate-2022

Objetivo del instrumento: Determinar el nivel del coaching

Contenido: El cuestionario tiene un total de 12 ítems.

La escala e índice es: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Ficha técnica del Instrumento sobre la variable Liderazgo

Nombre del instrumento: Cuestionario de liderazgo

Autores: Elaborado por Avalo Barreta de Li, Ruth Elizabeth

Adaptado por el autor de esta investigación.

Administración: Individual

Forma de aplicación: 10 minutos

Población a la que se puede administrar: 70 colaboradores del área de producción en una empresa textil, Zarate-2022

Objetivo del instrumento: Determinar el nivel de liderazgo

Contenido: El cuestionario tiene un total de 12 ítems.

La escala e índice es: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Análisis descriptivo

Niveles de Coaching

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	56	80,0	80,0	80,0
	Alto	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del Software Estadístico SPSS v.26

Niveles del liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	24	34,3	34,3	34,3
	Medio	46	65,7	65,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del Software Estadístico SPSS v.26

VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos de Coaching y Liderazgo

N°	Experto	Grado Académico	Aplicabilidad
1	Gustavo Ernesto Zarate Ruíz	Doctorado	Aplicable
2	Edgar Lino Gamarra	Doctorado	Aplicable
3	Miriam Aracely Lino Ovalle	Maestro	Aplicable

ANÁLISIS DE FIABILIDAD – MUESTRA PILOTO

Estadística de Confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Coaching	0,823	12
Liderazgo	0,702	12

Nota. Datos obtenidos del Software Estadístico SPSS v.26



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA VARIABLE COACHING

Instrucciones:

Saludos, estimados docentes. Recuerde que su participación es muy apreciada y valiosa. A continuación, encontrará proposiciones y cada una tiene cinco opciones para responder. Lea cuidadosamente cada proposición y marque sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas. El tiempo aproximado para responder las preguntas es de 20 minutos. Su respuesta a este cuestionario será codificada, por ende, será anónima y se preservará la privacidad en cada una de ellas. La información que se recopile será totalmente confidencial y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Escala de Likert:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Regularmente	Casi nunca	Nunca

Ítems (Variable Coaching)		Puntuaciones				
N°	Dimensión: Conciencia	1	2	3	4	5
1	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.					
2	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.					
3	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.					
4	Cree que es importante la interacción con los demás compañeros.					
	Dimensión: Responsabilidad					
5	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.					
6	Cumplo con mis actividades encomendadas por el personal encargado.					
7	Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.					
8	Creer que eres una persona adaptable al cambio, y que esto no perjudica tus habilidades.					
	Dimensión: Potencial					
9	Considera que sus cualidades y facultades son importantes dentro de su organización.					
10	Mantiene los compromisos y cree es importante mantener autonomía en el trabajo.					
11	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.					
12	Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias en las actividades que realiza.					



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO

Instrucciones:

Saludos, estimados docentes. Recuerde que su participación es muy apreciada y valiosa. A continuación, encontrará proposiciones y cada una tiene cinco opciones para responder. Lea cuidadosamente cada proposición y marque sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas. El tiempo aproximado para responder las preguntas es de 20 minutos. Su respuesta a este cuestionario será codificada, por ende, será anónima y se preservará la privacidad en cada una de ellas. La información que se recopile será totalmente confidencial y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Escala de Likert:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Regularmente	Casi nunca	Nunca

Ítems (Variable Liderazgo)		Puntuaciones				
Nº	Dimensión: Liderazgo directivo	1	2	3	4	5
1	El líder sabe cómo expresar sus ideas a los compañeros de trabajo y tiene facilidad de palabra.					
2	El líder conoce como programar las actividades que se le designan.					
3	El líder dirige las actividades y orienta a otros.					
	Dimensión: Liderazgo solidario					
4	El líder está pendiente de los compañeros y de sus estados de ánimo					
5	El líder tiene en cuenta las necesidades de los demás compañeros					
	Dimensión: Liderazgo participativo					
6	El líder siempre que lo necesitan no duda en brindar su apoyo al equipo.					
7	El líder maneja adecuadamente sus decisiones sin perjudicar a otros y no se deja influenciar.					
8	Considera al líder diestro(a) para resolver todo tipo de problemas.					
9	El líder tiene dificultades en aprender nuevos temas o actividades en los trabajos.					
	Dimensión: Liderazgo orientado al logro					
10	El líder se plantea objetivos claros y que estén acorde a sus posibilidades.					
11	Espera más del líder y de sus compañeros en los trabajos.					
12	El líder busca dar lo mejor de él ante cualquier reto.					

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de post grado en maestría en gestión del talento humano de la UCV, en la sede Lima Norte de Los Olivos, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

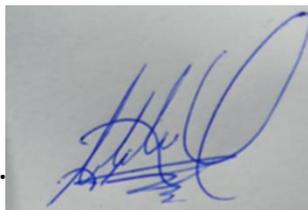
El título de mi proyecto de investigación es: **“El coaching y liderazgo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Ronald Walt Andrade Ovalle

(ORCID: 0000-0003-1976-3035)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE 1: Coaching

Para Whitmore (2016), el coaching es un proceso orientado a la solución que trata de liberar y desarrollar el potencial humano. Se trata de llevar al ser humano de la situación actual a un cambio u objetivo deseado. Tiene como propósito extraer lo mejor de los individuos, grupos y/o empresas, junto a una buena interacción entre coach y coachee (preparador y cliente, respectivamente). Es a través de las poderosas preguntas y técnicas de coaching que el cliente encuentra la respuesta por sí mismo.

DIMENSIÓN 1: Conciencia

Es lo que te permite pensar, recordar y sentir cosas. Se refiere a la experiencia real de alguien del mundo, sus pensamientos, sensaciones y toma de decisiones, así como la apariencia de conciencia para un observador. Debe estar orientada hacia el autoconocimiento, la actitud, orientación e interacción.

DIMENSIÓN 2: Responsabilidad

Es el compromiso de terminar un deber o una tarea, una persona responsable significa tomar decisiones conscientes, llevar a cabo conductas que busquen mejorarse a sí mismo o ayudar a los demás, y que acepta las consecuencias de sus acciones y sus propias decisiones. La responsabilidad debe estar enfocada hacia el compromiso, cumplimiento, capacidad de decisión y rendimiento.

DIMENSIÓN 3: Potencial

Es una cualidad personal que se desenvuelve dependiendo de la motivación y actitud personal. Se manifiesta a través de la creación e innovación para alcanzar las metas. El potencial debe ser medido a través de la capacidad, autonomía y habilidad.

VARIABLE2: Liderazgo

Para Chiavenato, I (2009) el liderazgo es la habilidad de influir en las personas para que alcancen objetivos. Esta definición destaca que el líder se involucra con otras personas para lograr metas. El liderazgo es recíproco y se da entre individuos. Es una actividad enfocada en las personas, no en actividades como archivar papeles o resolver problemas. Implica usar el poder.

DIMENSIÓN 1: Líder directivo.

Es el líder que explica qué deben hacer los subordinados y cómo tienen que ejecutar sus tareas. Se parece a la estructuración de tareas antes mencionada. El comportamiento de líder incluye la planeación, la programación de actividades, el establecimiento de objetivos de desempeño y las pautas de comportamiento, además de las reglas y los procedimientos. (Chiavenato,2009).

DIMENSIÓN 2: Líder solidario.

El líder se concentra en las necesidades de los subordinados y su bienestar, y promueve un clima de trabajo amigable. Se asemeja a la consideración. El comportamiento del líder es abierto, crea un ambiente de equipo y trata a los subordinados como iguales. Es el modelo indicado para aumentar la satisfacción de los subordinados que trabajan en tareas muy repetitivas o que se consideran desagradables, estresantes o frustrantes. (Chiavenato,2009).

DIMENSIÓN 3: Líder participativo.

Cuando el líder se concentra en consultar a los subordinados, les pide sugerencias y las toma en cuenta antes de tomar decisiones. El líder concede gran valor a las opiniones, la participación y las juntas con sus subordinados. Este estilo es indicado para fomentar la satisfacción en tareas no repetitivas que involucran el ego de los subordinados. En las tareas repetitivas, los subordinados de mente abierta se sienten mejor en una situación no autoritaria con un líder participativo que los envuelve de diversas maneras para reducir la monotonía. (Chiavenato,2009).

DIMENSIÓN 4: Líder orientado al logro.

El líder otorga importancia a la definición de objetivos y retos. El comportamiento de líder destaca la importancia del desempeño excelente y muestra confianza en la habilidad de los miembros del grupo para alcanzar altos niveles de desempeño. Es el indicado para alentar a los subordinados a buscar retos. Si los subordinados realizan tareas ambiguas y no repetitivas, el liderazgo orientado a los resultados puede aumentar sus expectativas y propiciar un mayor esfuerzo. (Chiavenato,2009).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL USO DEL COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conciencia							
1	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.	✓		✓		✓		
2	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	✓		✓		✓		
3	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	✓		✓		✓		
4	Cree que es importante la interacción con los demás compañeros.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad							
5	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	✓		✓		✓		
6	Cumplo con mis actividades encomendadas por el personal encargado.	✓		✓		✓		
7	Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	✓		✓		✓		

8	Crees que eres una persona adaptable al cambio, y que esto no perjudica tus habilidades.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Potencial	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera que sus cualidades y facultades son importantes dentro de su organización.	✓		✓		✓		
10	Mantiene los compromisos y cree es importante mantener autonomía en el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	✓		✓		✓		
12	Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias en las actividades que realiza.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano** DNI: 32650876

Especialidad del validador: **Estadístico: Lic. En Administración de Empresas. - Lic. En Educación. - Espec. : Matemática e Informática**

Dr. en Administración.

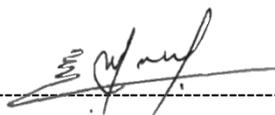
Los Olivos, 14 de Julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad
Orcid.org/0000-0003-4627-6339
Colegiatura: CLAD N° 038205

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo directivo							
1	El líder sabe cómo expresar sus ideas a los compañeros de trabajo y tiene facilidad de palabra.	✓		✓		✓		
2	El líder conoce como programar las actividades que se le designan.	✓		✓		✓		
3	El líder dirige las actividades y orienta a otros.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo solidario	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El líder está pendiente de los compañeros y de sus estados de ánimo	✓		✓		✓		
5	El líder tiene en cuenta las necesidades de los demás compañeros	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El líder siempre que lo necesitan no duda en brindar su apoyo al equipo.	✓		✓		✓		
7	El líder maneja adecuadamente sus decisiones sin perjudicar a otros y no se deja influenciar.	✓		✓		✓		
8	Considera al líder diestro(a) para resolver todo tipo de problemas.	✓		✓		✓		
9	El líder tiene dificultades en aprender nuevos temas o actividades en los trabajos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo orientado al logro	Si	No	Si	No	Si	No	

10	El líder se plantea objetivos claros y que estén acorde a sus posibilidades.	✓		✓		✓		
11	Espera más del líder y de sus compañeros en los trabajos.	✓		✓		✓		
12	El líder busca dar lo mejor de él ante cualquier reto.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay Suficiencia _____

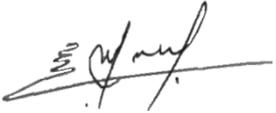
✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano** DNI: 32650876
 Especialidad del Validador: **Lic. En Administración de Empresas. - Lic. En Educación. - Espec.: Matemática e Informática**
Dr. En Administración.

Los Olivos, 14 de julio de 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Orcid.org/0000-0003-4627-6339

Colegiatura: CLAD N° 038205

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL USO DEL COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conciencia							
1	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.	✓		✓		✓		
2	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	✓		✓		✓		
3	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	✓		✓		✓		
4	Cree que es importante la interacción con los demás compañeros.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad							
5	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	✓		✓		✓		
6	Cumplo con mis actividades encomendadas por el personal encargado.	✓		✓		✓		
7	Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	✓		✓		✓		

8	Crees que eres una persona adaptable al cambio, y que esto no perjudica tus habilidades.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Potencial	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera que sus cualidades y facultades son importantes dentro de su organización.	✓		✓		✓		
10	Mantiene los compromisos y cree es importante mantener autonomía en el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	✓		✓		✓		
12	Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias en las actividades que realiza.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lino Ovalle Miriam Aracely DNI: 70376345

Especialidad del validador: Estadístico: Mg. en Gestión del Talento Humano

23 de Julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo directivo							
1	El líder sabe cómo expresar sus ideas a los compañeros de trabajo y tiene facilidad de palabra.	✓		✓		✓		
2	El líder conoce como programar las actividades que se le designan.	✓		✓		✓		
3	El líder dirige las actividades y orienta a otros.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo solidario	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El líder está pendiente de los compañeros y de sus estados de ánimo	✓		✓		✓		
5	El líder tiene en cuenta las necesidades de los demás compañeros	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El líder siempre que lo necesitan no duda en brindar su apoyo al equipo.	✓		✓		✓		
7	El líder maneja adecuadamente sus decisiones sin perjudicar a otros y no se deja influenciar.	✓		✓		✓		
8	Considera al líder diestro(a) para resolver todo tipo de problemas.	✓		✓		✓		
9	El líder tiene dificultades en aprender nuevos temas o actividades en los trabajos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: liderazgo orientado al logro	Si	No	Si	No	Si	No	

10	El líder se plantea objetivos claros y que estén acorde a sus posibilidades.	✓		✓		✓		
11	Espera más del líder y de sus compañeros en los trabajos.	✓		✓		✓		
12	El líder busca dar lo mejor de él ante cualquier reto.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Lino Ovalle Miriam Aracely DNI: 70376345**

Especialidad del validador: **Estadístico: Mg. en Gestión del Talento Humano**

23 de Julio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL USO DEL COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Conciencia							
1	Conoce el proceso que hay que seguir para alcanzar sus objetivos.	✓		✓		✓		
2	Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos.	✓		✓		✓		
3	Agradece la orientación de los demás, adoptando una actitud abierta.	✓		✓		✓		
4	Cree que es importante la interacción con los demás compañeros.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad							
5	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.	✓		✓		✓		
6	Cumplo con mis actividades encomendadas por el personal encargado.	✓		✓		✓		
7	Maneja a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto.	✓		✓		✓		

8	Crees que eres una persona adaptable al cambio, y que esto no perjudica tus habilidades.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Potencial	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considera que sus cualidades y facultades son importantes dentro de su organización.	✓		✓		✓		
10	Mantiene los compromisos y cree es importante mantener autonomía en el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Despierta la participación y entusiasmo en las actividades desarrolladas en cada área.	✓		✓		✓		
12	Le gusta buscar e involucrarse con nuevas experiencias en las actividades que realiza.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No

aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador: DR. GUSTAVO ZARATE RUIZ DNI: 09870134

Especialidad del validador: METODOLOGO Y TEMATICO / DR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD, MAGISTER EN ADMINISTRACION DENEGOCIOS – MBA Y EN GESTION PUBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

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

5 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Especialidad – AdministradorRENACYT: PO159220

CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: liderazgo directivo							
1	El líder sabe cómo expresar sus ideas a los compañeros de trabajo y tiene facilidad de palabra.	✓		✓		✓		
2	El líder conoce como programar las actividades que se le designan.	✓		✓		✓		
3	El líder dirige las actividades y orienta a otros.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: liderazgo solidario	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El líder está pendiente de los compañeros y de sus estados de ánimo	✓		✓		✓		
5	El líder tiene en cuenta las necesidades de los demás compañeros	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: liderazgo participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El líder siempre que lo necesitan no duda en brindar su apoyo al equipo.	✓		✓		✓		
7	El líder maneja adecuadamente sus decisiones sin perjudicar a otros y no se deja influenciar.	✓		✓		✓		
8	Considera al líder diestro(a) para resolver todo tipo de problemas.	✓		✓		✓		
9	El líder tiene dificultades en aprender nuevos temas o actividades en los trabajos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: liderazgo orientado al logro	Si	No	Si	No	Si	No	

10	El líder se plantea objetivos claros y que estén acorde a sus posibilidades.	✓		✓		✓	
11	Espera más del líder y de sus compañeros en los trabajos.	✓		✓		✓	
12	El líder busca dar lo mejor de él ante cualquier reto.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No**

aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador: DR. GUSTAVO ZARATE RUIZ** **DNI: 09870134**

Especialidad del validador: METODOLOGO Y TEMATICO / DR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD, MAGISTER EN ADMINISTRACION DENEGOCIOS – MBA Y EN GESTION PUBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

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

5 de junio del 2022

Firma del Experto Informante.

Especialidad – Administrador



RENACYT: PO159220 CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para obtener la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

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

n = Muestra

N = Población = 85

p = Probabilidad a favor = 0,5

q = Probabilidad en contra = 0,5

Z = Nivel de confianza = 1,96

e = Error de muestra = 0,05

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 85}{0,05^2 (85-1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

n = 69,7

n = 70



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20505787553
INDUSTRIAS FLOMAR S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal: JUAN SALDARRIAGA ZARATE	
Nombres y Apellidos: JUAN SALDARRIAGA ZARATE	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en

Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El coaching en el liderazgo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión del Talento Humano	
Autor: Nombres y Apellidos Ronald Walt Andrade Ovalle	DNI: 42188826

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Industrias
FLOMAR S.A.C

JUAN SALDARRIAGA Z.
Jefe de R.R.H.H.

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



Visible: 54

	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	V1	CO AC H	P13	P14	P15	D4	P16	P17	D5	P18	P19	P20	P21	D6	P22	P23	P24	D7	V2	LIC EF AZG	LD	LS	LP	LO	VA R00 001	VA R00 002	V A R.
1	4	5	4	4	17	2	5	3	4	14	5	4	2	3	14	45	2	2	3	3	8	1	1	2	2	2	2	3	9	2	5	3	10	29	1	1	0	1	1	2	1	1
2	3	4	5	4	16	2	5	4	3	14	4	5	3	2	14	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	1	5	2	8	26	0	0	0	0	1	2	1	1
3	4	4	4	4	16	1	4	3	4	12	4	4	2	3	13	41	1	2	3	3	8	2	2	4	2	2	2	2	8	2	4	3	9	29	1	1	0	0	1	2	1	1
4	3	5	4	4	16	1	5	3	4	13	4	3	2	3	12	41	1	2	2	3	7	1	1	2	2	1	2	3	8	2	5	3	10	27	0	0	0	0	1	2	1	1
5	4	5	5	4	18	2	5	3	4	14	4	4	3	3	14	46	2	2	3	3	8	1	1	2	2	1	2	2	7	2	5	4	11	28	1	1	0	0	1	2	1	1
6	5	4	4	4	17	2	5	3	4	14	4	4	2	3	13	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	2	5	4	11	29	1	0	0	0	1	2	1	1
7	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15	4	4	2	2	12	40	1	2	2	2	6	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	2	7	19	0	0	0	0	0	1	2	1
8	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	3	3	3	9	2	2	4	1	2	1	3	7	2	5	3	10	30	1	1	0	0	1	1	1	1
9	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	2	2	3	7	2	1	3	2	2	2	2	8	2	5	3	10	28	1	0	0	0	1	1	1	1
10	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	2	3	3	8	1	1	2	2	2	2	3	9	2	5	3	10	29	1	1	0	1	1	1	1	1
11	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	1	5	2	8	26	0	0	0	0	1	1	1	1
12	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	2	2	2	6	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	2	7	19	0	0	0	0	0	1	1	1
13	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	3	3	3	9	2	2	4	1	2	1	3	7	2	5	3	10	30	1	1	0	0	1	1	1	1
14	4	5	4	4	17	2	4	3	4	13	5	4	3	2	14	44	1	2	2	3	7	2	1	3	2	2	2	2	8	2	5	3	10	28	1	0	0	0	1	2	1	1
15	3	5	4	4	16	1	5	3	4	13	4	3	2	3	12	41	1	2	2	3	7	1	1	2	2	1	2	3	8	2	5	3	10	27	0	0	0	0	1	2	1	1
16	4	5	5	4	18	2	5	3	4	14	4	4	3	3	14	46	2	2	3	3	8	1	1	2	2	1	2	2	7	2	5	4	11	28	1	1	0	0	1	2	1	1
17	5	4	4	4	17	2	5	3	4	14	4	4	2	3	13	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	2	5	4	11	29	1	0	0	0	1	2	1	1
18	4	5	4	4	17	2	5	3	4	14	5	4	2	3	14	45	2	2	3	3	8	1	1	2	2	2	2	3	9	2	5	3	10	29	1	1	0	1	1	2	1	1
19	3	4	5	4	16	2	5	4	3	14	4	5	3	2	14	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	1	5	2	8	26	0	0	0	0	1	2	1	1
20	4	4	4	4	16	1	4	3	4	12	4	4	2	3	13	41	1	2	3	3	8	2	2	4	2	2	2	2	8	2	4	3	9	29	1	1	0	0	1	2	1	1
21	4	5	4	4	17	2	5	3	4	14	5	4	2	3	14	45	2	2	3	3	8	1	1	2	2	2	2	3	9	2	5	3	10	29	1	1	0	1	1	2	1	1
22	4	4	4	4	16	2	5	4	3	14	4	5	3	2	14	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	1	5	2	8	26	0	0	0	0	1	2	1	1

	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	V1	CO AC H	P13	P14	P15	D4	P16	P17	D5	P18	P19	P20	P21	D6	P22	P23	P24	D7	V2	LIC EF AZG	LD	LS	LP	LO	VA R00 001	VA R00 002		V A R.
22	3	4	5	4	16	2	5	4	3	14	4	5	3	2	14	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	1	5	2	8	26	0	0	0	0	1	2	1	1	
23	4	4	4	4	16	1	4	3	4	12	4	4	2	3	13	41	1	2	3	3	8	2	2	4	2	2	2	2	8	2	4	3	9	29	1	1	0	0	1	2	1	1	
24	3	5	4	4	16	1	5	3	4	13	4	3	2	3	12	41	1	2	2	3	7	1	1	2	2	1	2	3	8	2	5	3	10	27	0	0	0	0	1	2	1	1	
25	4	5	5	4	18	2	5	3	4	14	4	4	3	3	14	46	2	2	3	3	8	1	1	2	2	1	2	2	7	2	5	4	11	28	1	1	0	0	1	2	1	1	
26	5	4	4	4	17	2	5	3	4	14	4	4	2	3	13	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	2	5	4	11	29	1	0	0	0	1	2	1	1	
27	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15	4	4	2	2	12	40	1	2	2	2	6	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	2	7	19	0	0	0	0	0	1	2	1	
28	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	3	3	3	9	2	2	4	1	2	1	3	7	2	5	3	10	30	1	1	0	0	1	1	1	1	
29	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	2	2	3	7	2	1	3	2	2	2	2	8	2	5	3	10	28	1	0	0	0	1	1	1	1	
30	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	2	3	3	8	1	1	2	2	2	2	3	9	2	5	3	10	29	1	1	0	1	1	1	1	1	
31	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	1	5	2	8	26	0	0	0	0	1	1	1	1	
32	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	2	2	2	6	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	2	7	19	0	0	0	0	0	1	1	1	
33	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	3	3	3	9	2	2	4	1	2	1	3	7	2	5	3	10	30	1	1	0	0	1	1	1	1	
34	4	5	4	4	17	2	4	3	4	13	5	4	3	2	14	44	1	2	2	3	7	2	1	3	2	2	2	2	8	2	5	3	10	28	1	0	0	0	1	2	1	1	
35	3	5	4	4	16	1	5	3	4	13	4	3	2	3	12	41	1	2	2	3	7	1	1	2	2	1	2	3	8	2	5	3	10	27	0	0	0	0	1	2	1	1	
36	4	5	5	4	18	2	5	3	4	14	4	4	3	3	14	46	2	2	3	3	8	1	1	2	2	1	2	2	7	2	5	4	11	28	1	1	0	0	1	2	1	1	
37	5	4	4	4	17	2	5	3	4	14	4	4	2	3	13	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	2	5	4	11	29	1	0	0	0	1	2	1	1	
38	4	5	4	4	17	2	5	3	4	14	5	4	2	3	14	45	2	2	3	3	8	1	1	2	2	2	2	3	9	2	5	3	10	29	1	1	0	1	1	2	1	1	
39	3	4	5	4	16	2	5	4	3	14	4	5	3	2	14	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	1	5	2	8	26	0	0	0	0	1	2	1	1	
40	4	4	4	4	16	1	4	3	4	12	4	4	2	3	13	41	1	2	3	3	8	2	2	4	2	2	2	2	8	2	4	3	9	29	1	1	0	0	1	2	1	1	
41	4	5	4	4	17	2	5	3	4	14	5	4	2	3	14	45	2	2	3	3	8	1	1	2	2	2	2	3	9	2	5	3	10	29	1	1	0	1	1	2	1	1	
42	3	4	5	4	16	2	5	4	3	14	4	5	3	2	14	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	1	5	2	8	26	0	0	0	0	1	2	1	1	

	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	D2	P9	P10	P11	P12	D3	V1	CO AC H	P13	P14	P15	D4	P16	P17	D5	P18	P19	P20	P21	D6	P22	P23	P24	D7	V2	LIC EF AZG	LD	LS	LP	LO	VA R00 001	VA R00 002	V A R
43	4	4	4	4	16	1	4	3	4	12	4	4	2	3	13	41	1	2	3	3	8	2	2	4	2	2	2	2	8	2	4	3	9	29	1	1	0	0	1	2	1	1
44	3	5	4	4	16	1	5	3	4	13	4	3	2	3	12	41	1	2	2	3	7	1	1	2	2	1	2	3	8	2	5	3	10	27	0	0	0	0	1	2	1	1
45	4	5	5	4	18	2	5	3	4	14	4	4	3	3	14	46	2	2	3	3	8	1	1	2	2	1	2	2	7	2	5	4	11	28	1	1	0	0	1	2	1	1
46	5	4	4	4	17	2	5	3	4	14	4	4	2	3	13	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	2	5	4	11	29	1	0	0	0	1	2	1	1
47	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15	4	4	2	2	12	40	1	2	2	2	6	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	2	7	19	0	0	0	0	0	1	2	1
48	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	3	3	3	9	2	2	4	1	2	1	3	7	2	5	3	10	30	1	1	0	0	1	1	1	1
49	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	2	2	3	7	2	1	3	2	2	2	2	8	2	5	3	10	28	1	0	0	0	1	1	1	1
50	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	2	3	3	8	1	1	2	2	2	2	3	9	2	5	3	10	29	1	1	0	1	1	1	1	1
51	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	1	5	2	8	26	0	0	0	0	1	1	1	1
52	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	2	2	2	6	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	2	7	19	0	0	0	0	0	1	1	1
53	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	3	3	3	9	2	2	4	1	2	1	3	7	2	5	3	10	30	1	1	0	0	1	1	1	1
54	4	5	4	4	17	2	4	3	4	13	5	4	3	2	14	44	1	2	2	3	7	2	1	3	2	2	2	2	8	2	5	3	10	28	1	0	0	0	1	2	1	1
55	3	5	4	4	16	1	5	3	4	13	4	3	2	3	12	41	1	2	2	3	7	1	1	2	2	1	2	3	8	2	5	3	10	27	0	0	0	0	1	2	1	1
56	4	5	5	4	18	2	5	3	4	14	4	4	3	3	14	46	2	2	3	3	8	1	1	2	2	1	2	2	7	2	5	4	11	28	1	1	0	0	1	2	1	1
57	5	4	4	4	17	2	5	3	4	14	4	4	2	3	13	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	2	5	4	11	29	1	0	0	0	1	2	1	1
58	4	5	4	4	17	2	5	3	4	14	5	4	2	3	14	45	2	2	3	3	8	1	1	2	2	2	2	3	9	2	5	3	10	29	1	1	0	1	1	2	1	1
59	3	4	5	4	16	2	5	4	3	14	4	5	3	2	14	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	1	5	2	8	26	0	0	0	0	1	2	1	1
60	4	4	4	4	16	1	4	3	4	12	4	4	2	3	13	41	1	2	3	3	8	2	2	4	2	2	2	2	8	2	4	3	9	29	1	1	0	0	1	2	1	1
61	4	5	4	4	17	2	5	3	4	14	5	4	2	3	14	45	2	2	3	3	8	1	1	2	2	2	2	3	9	2	5	3	10	29	1	1	0	1	1	2	1	1
62	3	4	5	4	16	2	5	4	3	14	4	5	3	2	14	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	1	5	2	8	26	0	0	0	0	1	2	1	1
63	4	4	4	4	16	1	4	3	4	12	4	4	2	3	13	41	1	2	3	3	8	2	2	4	2	2	2	2	8	2	4	3	9	29	1	1	0	0	1	2	1	1
1																																										
64	3	5	4	4	16	1	5	3	4	13	4	3	2	3	12	41	1	2	2	3	7	1	1	2	2	1	2	3	8	2	5	3	10	27	0	0	0	0	1	2	1	1
65	4	5	5	4	18	2	5	3	4	14	4	4	3	3	14	46	2	2	3	3	8	1	1	2	2	1	2	2	7	2	5	4	11	28	1	1	0	0	1	2	1	1
66	5	4	4	4	17	2	5	3	4	14	4	4	2	3	13	44	1	3	2	2	7	1	2	3	2	1	2	3	8	2	5	4	11	29	1	0	0	0	1	2	1	1
67	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15	4	4	2	2	12	40	1	2	2	2	6	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	2	7	19	0	0	0	0	0	1	2	1
68	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	3	3	3	9	2	2	4	1	2	1	3	7	2	5	3	10	30	1	1	0	0	1	1	1	1
69	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	2	2	3	7	2	1	3	2	2	2	2	8	2	5	3	10	28	1	0	0	0	1	1	1	1
70	2	3	3	2	10	2	4	3	3	12	3	3	2	2	10	32	1	2	3	3	8	1	1	2	2	2	2	3	9	2	5	3	10	29	1	1	0	1	1	1	1	1
71																																										

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres” “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 3 de agosto de 2022

Carta P. 0916-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Licenciado

Juan Saldarriaga Zarate

Jefe de Recursos Humanos

INDUSTRIAS FLOMAR S.A.C

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ANDRADE OVALLE, RONALD WALT; identificado con DNI N° 42188826 y con código de matrícula N° 7000384691; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

El coaching en el liderazgo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022

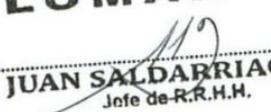
Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ANDRADE OVALLE, RONALD WALT asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



Industrias
FLOMAR S.A.C
JUAN SALDARRIAGA Z.
Jefe de R.R.H.H.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El coaching en el liderazgo en el área de producción de una empresa textil, Zarate - 2022", cuyo autor es ANDRADE OVALLE RONALD WALT, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134 ORCID 0000-0002-0565-0577	Firmado digitalmente por: GEZARATERU el 15-08- 2022 22:35:05

Código documento Trilce: TRI - 0401490