



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Coaching empresarial y compromiso organizacional de una empresa
de accesorios industriales de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Manchego Escobar, Lady Miriya Brigitte (ORCID: 0000-0003-1003-8582)

ASESOR:

Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (ORCID: 0000-0002-1667-9594)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ
2022

Dedicatoria

A Dios, porque gracias a él puedo disfrutar de uno de los momentos importantes de mi trayectoria profesional encaminada en lograr mis objetivos planteados.

A mi mamá por el apoyo constante durante todo este tiempo de estudio, a mi hermano Martin, quienes me impulsan en el camino de ser cada día mejor alcanzando mis proyectos profesionales propuestos

Agradecimiento

Siento un agradecimiento especial hacia mi mamá, mi hermano y mi familia quienes me impulsaron en esta etapa académica y por la motivación para el logro de mis proyectos profesionales planteados.

Agradezco a los docentes por brindar sus sabios conocimientos y experiencias en el transcurrir de este tiempo, por todo el apoyo para poder desarrollar el presente trabajo de investigación.

A mis compañeros, por compartir algunas experiencias.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	08
II. MARCO TEÓRICO	11
III. MARCO METODOLÓGICO	20
Tipo y diseño de investigación.....	20
Variables y operacionalización.....	20
Población, muestra y muestreo.....	21
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
Procedimientos	24
Método de análisis de datos	24
Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	46

Índice de tablas

		Pág
		.
Tabla 1	Distribución de frecuencias y porcentajes de coaching empresarial	26
Tabla 2	Dimensiones de coaching empresarial	26
Tabla 3	Distribución de frecuencias y porcentajes de compromiso organizacional	27
Tabla 4	Dimensiones compromiso organizacional	28
Tabla 5	Correlación entre coaching empresarial y compromiso organizacional	29
Tabla 6	Correlación entre coaching empresarial y compromiso afectivo	30
Tabla 7	Correlación entre coaching empresarial y compromiso de continuidad	31
Tabla 8	Correlación entre coaching empresarial y compromiso normativo	32
Tabla 9	Operacionalización variable coaching empresarial	49
Tabla 10	Operacionalización variable compromiso organizacional	50

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el coaching empresarial y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022; se desarrolló una metodología no experimental, transversal de corte descriptivo correlacional, donde la población estuvo constituida por 80 colaboradores que cumplieron los criterios de elegibilidad, se empleó la técnica de la encuesta con la aplicación de los cuestionario de Coaching empresarial y compromiso organizacional debidamente validado por expertos. En conclusión de acuerdo a los resultados se demostró un nivel positivo moderado y significativo ($r=0.411$ y $p=0.00$) dando como resultado que el coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Palabras clave:

Coaching empresarial, compromiso organizacional, lealtad.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between business coaching and the organizational commitment of the employees of an industrial accessories company in Lima, 2022; a non-experimental, cross-sectional descriptive correlational methodology was developed, where the population consisted of 80 employees who met the eligibility criteria, the survey technique was used with the application of the Business Coaching questionnaire and organizational commitment duly validated by experts. In conclusion, according to the results, a moderate and significant positive level was demonstrated ($r=0.411$ and $p=0.00$), resulting in business coaching being significantly related to the organizational commitment of the employees of an industrial accessories company in Lima, 2022.

Keywords:

Business coaching, organizational commitment, loyalty.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización en todos los aspectos de la vida cotidiana, ha hecho de los mercados un sistema muy complejo, por ello las instituciones han visto la urgente necesidad de buscar una relación entre el coaching empresarial y el compromiso organizacional de los colaboradores de cada empresa, y de esta manera poder aprovechar al máximo el potencial que poseen cada uno de ellos con el propósito de cumplir con los objetivos y metas trazadas.

Hace poco, American Management Association (AMA) junto con el Institute for Corporate Productivity llevaron a cabo un estudio acerca de las prácticas del coaching dentro las organizaciones de este tiempo donde concluyeron que: el coaching sólo se utiliza en el 50% de las empresas, pero sigue ganando popularidad, además están asociadas a variables que señalan un mayor rendimiento a partir de su uso y no sólo se mejora el rendimiento empresarial sino también el personal porque se basa en objetivos claros que permiten cumplir las metas con éxito. (Cattaneo, 2019).

Cuando se habla de coaching, se refiere a la metodología que consiste en promover cambios cognitivos, promueve cambios afectivos, maximiza el desarrollo profesional del personal que labora en una empresa y que de una manera u otra va a influir en la transformación de esta (Allen, 2015). En los últimos tiempos los empresarios están invirtiendo más en investigaciones sobre coaching, porque consideran que no solo se necesita personal con capacidades cualitativas, sino también habilidades para llegar al cliente (Vives, 2016).

También se llevó a cabo un estudio mundial sobre empresas que han usado el coaching durante el año 2019, realizado por la International Coaching Federation, ICF, considerada como una de las más grande asociaciones de coaching mundialmente, ellos señalaron que las empresas que hicieron uso del coaching para mejorar sus negocios, han logrado grandes transformaciones en sus organizaciones, tanto a nivel de procesos como de recursos humanos, demostrándose mayor compromiso por parte de los trabajadores. (Arenas y Mateus, 2020).

Entre 2018 y 2019, antes de la pandemia, los conocimientos acerca del coaching en Brasil se incrementaron en un 30% (de 41,4 % a 71,4 %). Así mismo sucedió en Argentina, donde el conocimiento y práctica del coaching empresarial subió en 7% (de 44,6 % a 51,3 %) y en México también se presentó este

fenómeno de crecimiento, el cual fue de 10% (de 49,7 a 59,3 %). En toda Latinoamérica, las empresas y los profesionales están centrándose en el coaching como medio para mejorar su rendimiento laboral, generar mayores oportunidades laborales y desarrollar estrategias para una gestión empresarial eficaz (Golvarag, 2019)

En la empresa de accesorios industriales ubicada en Lima, los trabajadores tienen altas metas en cuanto al desarrollo profesional y manifiestan que su principal interés es situarse entre las empresas con un entorno laboral armonioso y flexible, pero al mismo tiempo, con metas relacionadas con el crecimiento profesional y empresarial guiado por un líder, un persona responsable, capaz de superar el estrés y que se sienta en la capacidad de poder guiar a los trabajadores en aquello que realiza, velando por sus beneficios; llegando al punto de involucrarlos y hacer que se sientan comprometidos, de esta manera podrán cumplir sus funciones sin demora, desarrollarán la eficiencia y eficacia.

Conociendo la situación problemática se plantea la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relacionan el coaching empresarial y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022? y como problemas específicos se considera: ¿De qué manera se relacionan el coaching empresarial y el compromiso afectivo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022?; ¿De qué manera se relacionan el coaching empresarial y el compromiso de continuidad de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022? y ¿De qué manera se relacionan el coaching empresarial y el compromiso normativo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022?.

La presente investigación es importante pues evidencia la falta de preparación existente en algunas empresas las cuales requieren de un asesoramiento constante o del trabajo guiado por un coaching con la finalidad de superar sus diversos problemas. Por lo cual se propone determinar la relación entre el coaching empresarial y el compromiso laboral en una empresa de accesorios industriales de Lima, teniendo en cuenta que se trata de una corriente que está dando buenos resultados en diversas partes del mundo los cuales se pueden evidenciar en los resultados obtenidos por las empresas.

Teóricamente la investigación se justifica porque, presenta teorías, definiciones y antecedentes relacionados al coaching empresarial y al compromiso organizacional, que han sido revisados y que son de procedencia confiable, los cuales pueden ser de utilidad para futuras investigaciones; en cuanto a la justificación metodológica se presentan dos instrumentos previamente validados a través de juicio de expertos. En relación a la justificación práctica, en este trabajo se brindan recomendaciones a partir de los resultados y conclusiones, a través de los cuales se pretende plantear alternativas de solución para mejorar la problemática presentada, teniendo en cuenta los beneficios a nivel empresarial así como del personal que se encuentra en la organización.

El objetivo general planteado para la siguiente investigación fue: Determinar la relación entre el coaching empresarial y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022 y como objetivos específicos se consideró: Determinar la relación entre el coaching empresarial y el compromiso afectivo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022; Determinar la relación entre el coaching empresarial y el compromiso de continuidad de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022 y Determinar la relación entre el coaching empresarial y el compromiso normativo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Como hipótesis de la investigación se plantea: El coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022, como hipótesis específicas se plantea: El coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022; El coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022 y El coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes nacionales que se muestran para la siguiente investigación se encuentra a Gave (2022) con el fin de precisar la relación que el compromiso organizacional y la calidad de servicios en la agencia Huancayo de la financiera Crediscotia, con un tipo de investigación teórica, con nivel correlacional y diseño no experimental, asimismo se utilizó como instrumento el cuestionario y la encuesta como técnica, con enfoque cuantitativo. Se mostró en los resultados una relación directa positiva entre el compromiso organizacional y la calidad de servicios mostrando un nivel de correlación de 0.980 y una significancia de 0.000. Se llegó a la conclusión que el compromiso de trabajo muestra un desempeño con calidad.

Torres (2021) planteó que cuya finalidad de estudio fue precisar cuál fue la relación entre el coaching empresarial y el compromiso organizacional en una entidad bancaria de una zona norte. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, el estudio que se implementó una investigación de tipo aplicado, diseño no experimental y nivel correlacional, cuya muestra fueron de 88 colaboradores. Obteniendo como resultados que existe correlación alta y significativa entre las variables ($r=0.606$ y $p = 0.00$). Como conclusión se expresó que hay relación significativa, demostró que si se tienden a mejorar los niveles de coaching empresarial también mejorarán los niveles del compromiso organizacional, siendo satisfactorio para la empresa.

Vallenas, S. (2021) con el fin de establecer la relación entre el coaching empresarial y desempeño laboral de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, cuya finalidad fue incrementar la cantidad de conocimientos de la teoría administrativa en consideración al coaching empresarial y desempeño laboral, su metodología de tipo básica, con un nivel correlacional y diseño no experimental, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, por ello la población fue de 35 personas. La encuesta se aplicó como técnica y como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que el nivel de correlación fue de 0.852 y una significancia de 0.000, por lo tanto, el autor concluyó que el coaching empresarial tiene una relación significativa con el desempeño laboral.

Azabache (2020) tuvo como finalidad establecer la relación entre el Coaching y el desempeño laboral en una empresa distribuidora del Cercado de Lima, la investigación fue de tipo básica, con nivel correlacional simple, transversal, su enfoque fue cuantitativo por ello la muestra fue de 80 colaboradores. Como resultado se mostró el nivel correlacional de 0.789 y la significancia de $0.000 < 0,05$. Por ello se concluyó la existencia de una relación entre Coaching y Desempeño Laboral.

Fermin (2018) su propósito fue el de disponer la relación que existe entre compromiso organizacional y calidad de servicio en la Oficina de Contrataciones del Fondepes, el tipo de investigación que se empleó fue básico, el cual tuvo un diseño no experimental y correlacional, con un enfoque cuantitativo, por lo cual se tomó como población a 60 trabajadores. La técnica que se usó fue la encuesta que tuvo como instrumento el cuestionario. Se concluyó en base a los resultados que existe relación significativa ($r=0.887$; p - valor $0,000 < 0,05$) entre las variables. Manifestando que a mayor compromiso organizacional mejor calidad de servicio brindará la institución.

Dentro de los antecedentes internacionales se presenta a Mayorga y Sánchez (2020) cuyo objetivo fue puntualizar la influencia que ejerce el coaching en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Molinos Miraflores S.A. del cantón Ambato - Ecuador, con una investigación correlacional, con diseño no experimental, enmarcado en el enfoque cuantitativo, se consideró a 52 empleados. Los resultados demostraron que el coaching repercute positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores, tomando como referencia al 50% de encuestados. El estudio concluyó que es necesario elaborar un plan de capacitación y coaching que permitan cubrir las necesidades y vacíos en el desempeño laboral que se identificaron en esta investigación.

Paz (2018) cuyo objetivo fue el de ejecutar un modelo de coaching como una herramienta de gestión administrativa con el fin de que se pueda obtener metas empresariales en la empresa CORPICREAM S.A Ambato — Ecuador. Por lo cual se utilizó la investigación de tipo básica, diseño no experimental. Se tomó como muestra a 17 trabajadores, se ejecutó la encuesta como técnica y el cuestionario fue el instrumento que se empleó. El autor llegó a la conclusión que a pesar de que la empresa lleva tantos años en función, tienen una comunicación

informal, e impersonal, lo cual implica que produzcan murmullos y a consecuencia de eso perjudican el ambiente donde se labora, el trabajo en equipo y aplaza el logro de los objetivos. Por consiguiente, el modelo de coaching se plantea con el fin de optimizar los espacios, recursos y tiempos, el autor concluyó que este modelo de coaching empresarial tiene la facultad de tener una destacada visibilidad de cómo está actualmente la empresa y la proyección que se tiene.

Tello (2018) con su fin de establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Empresa de Calzado Mil Boots de la ciudad de Ambato en el sector del Parque Industrial, su investigación fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, utilizando como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento por ello se tomó una muestra de 63 personas. Obtuvieron como resultado que no existe una relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral, se confirma el criterio que las personas podrían estar descontentos con algunos aspectos de su trabajo, en cambio, sentirse comprometidas puesto que el compromiso es una actitud hacia la organización.

Salazar, P. (2018) su propósito fue determinar la relación de la satisfacción laboral y el de compromiso organizacional en el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el año 2017. Con una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, la encuesta utilizada como técnica y el cuestionario como instrumento, como muestra fue de 290 colaboradores, se utilizó la prueba del ji-cuadrado. Se concluyó que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se relacionan significativamente, ya que su nivel de compromiso es de 69.91%.

Barreiro (2017) tuvo como objetivo ver de qué manera el coaching empresarial influye en las estrategias organizacionales y comerciales de los empresarios pymes de los servicios básicos de Guayaquil. Con diseño no experimental, nivel correlacional, con un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, se empleó la encuesta como técnica, y como instrumento el cuestionario y la entrevista, se tomó como muestra a 382 pymes. Se concluyó que mediante el coaching ejecutivo ayuda a mejorar las ventas.

En cuanto a los fundamentos teóricos, en esta investigación el Coaching Empresarial está considerada como la primera variable, principalmente para

profundizar nuestro estudio debemos conocer el concepto del término coaching el cual coopera en el éxito de los objetivos fomentando acciones en diferentes entornos que posibilitan el desenvolvimiento adecuado de las personas dentro de su ámbito laboral demostrando considerables logros en base a un equipo de trabajo. En cuanto a lo que define al coaching según López y Moreno (2012) el coaching contribuye en un aspecto positivo en base a “la confianza, que manifiesta del direccionamiento de aspectos positivos, el cual eleva los niveles de dirección de los trabajadores en el ambiente laboral”. Así mismo, Ritchie y Allen, (2015) ponen hincapié en el desarrollo del aprendizaje que conduce a cambios de conducta, emocionales y cognitivos, a través de hechos que se orientan al logro de objetivos. Desde otra perspectiva, Whitmore (2009) señala que “el coaching tiene sustento de cómo se plantean y desarrollan las acciones. Los resultados que se obtienen en el coaching están relacionados con la confianza y la relación que se constituyen entre el cliente y coach”. Por lo cual, los autores antes mencionados concuerdan que la importancia de revelar, conducir, retroalimentar y ~~posar~~ el autoconocimiento es el fundamento del conjunto de acciones ejecutadas con el fin de cumplir con la meta. Se destaca que es fundamental conceptualizar al coaching empresarial mencionando a diversos autores: Para Dolan, (2018) el coaching empresarial se ejecuta continuamente en base a los términos que indica la compañía según el colaborador que tiene, el cual es un apoyo que necesita la organización para crecer, por ello existe un interés de contar con coaches que fueron formados por los colaboradores, influenciando en las personas bajo la posición del crecimiento profesional y personal.

Para Maceo y Montero (2018) el coaching empresarial “fortalece el desempeño de los directivos y profesionales dentro de su ambiente”. Y tiene como fin una estabilidad entre la vida privada y el trabajo. Respecto a lo mencionado el coaching empresarial está enfocado a priorizar una atención personalizada a las necesidades del cliente la cual permite definir prioridades con los objetivos organizacionales, por lo cual se debe profundizar en la satisfacción laboral y la motivación, mejorando la productividad de los empleados y equipos de trabajo.

Elementos medibles de Coaching empresarial Comercio (2017), se cuenta con cuatro elementos principales los cuales miden el coaching empresarial,

primero es la creación de confianza e intimidad el cual conlleva a conseguir una posición de confianza que se tiene con el subordinado incita a elevar el nivel de compromiso con la empresa, segundo la escucha activa: mostrar interés por las necesidades que se gesten en el centro laboral o fuera de él, tercero la comunicación directa la cual es comunicarse de forma clara y transparente con relación a lo que se necesita lograr en el trabajo, por último la empatía la cual es colocarse en la situación de un subordinado respecto a distintas circunstancias que ocurran en el lugar de trabajo.

Beneficios del Coaching Empresarial Whitmore (2003) el cual considera lo siguiente: La mejora en el desempeño y la productividad en la cual el coaching consigue relucir lo mejor de los empleados y de los equipos. Desarrollo personal el cual brinda herramientas indispensables para los conocimientos que se poseen los cuales pueden ser mejorados con el fin de cumplir sus actividades de manera eficiente. Aprendizaje mejorado enfocado a que esos conocimientos que se logren sean de manera significativa con el fin de llegar a una situación deseada. Mejora de las relaciones un acto de preocupación en cuanto al desempeño de otros colaboradores significa valorar el trabajo desarrollado por la persona, por lo cual al estar interactuando el empleado y el coach ocasionan que de esos lazos nazca la creatividad del entorno que produce el coaching pues las ideas creativas de los trabajadores se mostrarán sin ningún temor. Respuesta oportuna en una empresa donde los empleados se consideran valorados estarán dispuestos a brindar soluciones a los problemas sin recibir instrucción alguna. Cambio de cultura enfocado gerencialmente a la cultura del alto desempeño la cual es inspiración de los líderes empresariales. El coaching empresarial desarrollará sus dimensiones de la siguiente manera: la medición de la autoconciencia es el autoconocimiento, que según Belzunce, Danvila & Martínez, (2014) implica la comprensión en los aspectos fuertes y débiles de forma personal, la cual revela emociones que no están controladas y la sensibilidad distinguiendo las emociones que están en el entorno, implica la manera en que entendemos lo débil y lo fuerte de sí mismo, descubre emociones de las cuales no tenemos control, y que tan sensible se puede llegar a ser en cuanto a la percepción emocional de las personas en su entorno. Por ello la autoconfianza, es tener la certeza específica de algo.

En cuanto al Liderazgo Coach, conforme a Anzonera, (2019) constituye la capacidad organizacional apropiada en el cumplimiento de los objetivos, con una influencia asertiva de los trabajadores, siendo el líder coach el elemento principal para que perdure la empresa, debido que el guía del siglo XXI aplica preguntas potentes debido a la metodología coach, por medio del desarrollo de las habilidades e indicadores de este líder coach existirá una conexión con las necesidades de las nuevas generaciones. Asimismo, Lussier & Achua, (2011) comenta que el liderazgo es una técnica por la cual se tiene el talento del poder influenciar a los simpatizantes con el propósito de lograr cumplir los objetivos planteados por la empresa.

Coaching de equipo, según la Asociación Española de Coaching — ASESCO, (2018) conceptualiza al equipo como un grupo de personas que a través de las relaciones implantan un sistema, encaminado a lograr un objetivo. De la misma manera Chiavenato, (2009) menciona que las personas buscan adecuarse entre ellas, generando una relación mediante actitudes y acciones, a fin de sentirse bien; según Harvard Business Press, (2006) el procedimiento fomenta indicadores como feedback, comunicación, el juego de roles, proporcionando apoyo para acrecentar la productividad del empleado y reducir conflictos internos.

El compromiso organizacional está considerado como segunda variable de estudio en la investigación. Se le puede definir como la identidad que tiene el colaborador con la empresa, ya que si el trabajador está comprometido con la empresa logra mejores resultados por lo tanto su desempeño será productivo. Cabe mencionar que un colaborador comprometido es un logro de permanencia y constancia en la empresa, nos brinda una lealtad, cumpliendo con los objetivos propuestos por la entidad, también esto disminuye el nivel de rotación de personal. Robbins & Timothy (2013), expresa que el compromiso organizacional es la forma como el trabajador se identifica con la empresa y sus objetivos, por lo cual procura seguir trabajando en ella, para Amorós (2007) conceptualizó al compromiso organizacional según la relevancia en la donde un empleado se considera comprometido con su organización a través de la identidad con la que cuenta lo cual fomenta el logro de metas propuestas, precisando en las

investigaciones que existe una relación negativa con el compromiso organizacional y el desentendimiento por colaborar en ella, demostrando que se deben implantar estrategias enfocadas a la satisfacción del trabajador. También para Arias (2001), el compromiso organizacional se expresa como el grado de magnitud en el que el trabajador al estar comprometido con la entidad, dependiendo de diversos factores como el trato, los valores, entre otros.

Respecto a su importancia, el compromiso que tiene un empleado con la entidad en la cual trabaja es importante pues tendrá una serie de ventajas las cuales se mencionarán: Existirá menor rotación lo cual permite un colaborador estable, el colaborador mejora su rendimiento, el cliente se sentirá satisfecho con el servicio ya que estos aspectos ventajosos se enfocan al contar con aspectos favorables económicamente que logran satisfacer a todos los trabajadores y a la entidad. Instrumentos que se utilizan para medir el compromiso de los empleados, estos tipos de instrumentos son muy importantes ya que se establece con quien podemos contar en cuanto a compartir objetivos y las metas planteadas por la entidad, por ello se dice que no porque un colaborador cumpla con las tareas indicadas se encuentra comprometido con la empresa, nos debe interesar como se siente en la empresa, si está satisfecho, si está motivado, si trabaja solo para estar bien con el jefe y este le brinde algún beneficio, etc., existe muchas interrogantes planteadas, por lo cual para medir el compromiso se utiliza principalmente el cuestionario aplicándose una encuesta con preguntas bien planteadas y analizadas, por ello se deberá evaluar con mucho criterio, para interpretar de manera correcta y así tomar acciones correctivas si el caso lo amerita. Dentro de las dimensiones del compromiso organizacional se desarrollan de la siguiente forma: Afectivo, de continuidad y normativo.

En cuanto al compromiso afectivo se puede decir que está enfocado en la parte emocional de los trabajadores hacia el lugar donde trabajan. Por ello para que un empleado esté comprometido con la empresa existen factores como el cariño que se tiene a la empresa, la satisfacción y orgullo que se tiene al formar parte de esa empresa, las perspectivas que se proyectan. De Cottis & Summers (1987) señalan que este tipo de compromiso indica comportamientos respecto a la lealtad implicando algunos componentes como la actitud en cuanto a valores y metas propuestas.

Se puede describir el compromiso de continuación según lo manifestado por Meyer & Allen (1991), quienes expresan que el empleado siente una unión hacia la empresa por lo que ha destinado tiempo valioso, dinero y esfuerzo por lo tanto dejar de estar vinculado a la empresa tiene consecuencia perderlo todo. Por ello su decisión de la continuidad laboral dentro de la empresa es algo que se debe considerar minuciosamente, debido a que hay factores esenciales que contribuyen de manera directa a una toma final de decisión. El factor económico es un tema cautivador, puesto que con un colaborador que se encuentra satisfecho y siente que cubren con sus necesidades su permanencia es indudable. Por otro lado, un elemento importante son las oportunidades de empleo que se puedan presentar, a razón de que muchos colaboradores puedan permanecer en una empresa tomando en cuenta los años y la propia edad piensan que no encontrarán otras oportunidades, por esa razón al permanecer en una entidad se transforma en un compromiso con la misma. No hay que desistir en darle relevancia al trato personal en el ambiente interno de la empresa, si el colaborador percibe que, si se está reconociendo su labor, dándoles importancia a su forma de pensar, apreciando su lealtad; entonces se obtendrá como resultado la permanencia del colaborador.

Mientras que el compromiso normativo, según lo que señalan, Meyer y Allen (1991) donde enfocan este compromiso con la lealtad a la entidad en un aspecto moral como un pago tal vez de recibir ciertos servicios. Relacionándolo de esta manera con la lealtad y la moralidad, por ello una empresa invierte en las capacitaciones fomentando que el trabajador mejore el ámbito profesional puesto que llega cumplir sus tareas asignadas de manera eficiente. La capacitación del personal es importante dentro de este compromiso, como anteriormente se ha mencionado resulta indispensable invertir en los empleados a nuestro cargo; por consiguiente, se tiene que continuar con la actualización de asuntos de acuerdo con su trabajo. Organizando variados cursos de capacitación es una idea muy apreciable para estos colaboradores; también se debe buscar relaciones con distintas empresas que nos asistan a fin de mejorar nuestros alcances para un mejor trabajo. Las capacitaciones deberán ser aplicadas en la empresa, por lo que se afirma una alta productividad y un mejor desempeño laboral. Debido a esto el colaborador se siente comprometido con la empresa y cuenta con una

obligación de permanencia en ella considerada de tipo moral.

En cuanto a las definiciones conceptuales contamos con:

Coaching Empresarial: Es un soporte con el propósito que en las empresas se desarrollen, llevando a cabo un plan estructurado con el fin de lograr los objetivos planteados. (Dolan, 2012).

Liderazgo: Definido como un instrumento en el cual los líderes lo ejecutan para lograr influir en sus seguidores y de esta manera conseguir los objetivos organizacionales (Lussier & Achua, 2011).

Compromiso Organizacional: Definida como el apego que tiene un colaborador en el lugar donde labora e interactúa. (Robbins, 2009: p.79).

Lealtad: Es la importancia que se le da a un empleado, apropiando la sensación de fidelidad y respeto a su organización. (Blackwelletal. 2002).

Efectividad: Se detalla como el modo de alcanzar los resultados de algún proceso con la influencia de tiempo y el costo para minimizar estos de manera relevante. (Arango, J; Huaraca, A; Cueva, F & Ludeña, F, 2014).

Eficacia: Es la forma en que se desarrollara el cumplimiento de las metas y objetivos trazados. (Reinaldo. Da Silva, 2002).

Motivación: Proceso psicológico por medio del cual las personas, son provocadas a desenvolverse en un determinado comportamiento, dictaminando el desarrollo de esfuerzos para el logro de objetivos. (Stoner, 1996).

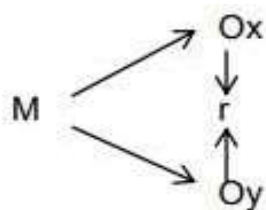
III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: La investigación que se empleó fue de tipo básica, según Sánchez, Reyes (2015) el análisis básico acompaña o favorece el crecimiento o mejoramiento científico y la universalización del producto final.

Diseño de investigación: Conforme a Hernández, Fernández, y Baptista, (2014) la investigación es no experimental de tipo correlacional, puesto que no existe manipulación de las variables donde se buscó hallar la relación entre el coaching empresarial y el compromiso organizacional. Debido a que se midió en un único momento es de corte transversal.

En la gráfica siguiente se aprecia la correlación de las variables, según Sánchez, Reyes, y Mejía, (2018).



M = muestra

R = relación

OX = Variable Coaching Empresarial

OY = Variable Compromiso Organizacional

El enfoque es cuantitativo. Para Hernández-Sampieri, et al. (2014) parte del planteamiento del problema, luego se definen los objetivos e hipótesis, fundamentándose en la recolección de datos; los cuales serán comparados para que finalmente se consiga un resultado.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable independiente: Coaching empresarial

Definición conceptual

Conceptualmente el coaching empresarial según Bernal & Gutiérrez (2021), manifiestan que es un conjunto de estrategias empleadas por un grupo de personas dentro de una entidad, con el fin de buscar incrementar la capacidad de sus empleados dentro de la entidad para alcanzar de esta manera aumentar la capacidad de un grupo humano y la eficacia de acuerdo a los resultados, la satisfacción y motivación a sus colaboradores, considerando el nivel jerárquico afrontando en forma competitiva los cambios del entorno.

Definición operacional

Operacionalmente, el coaching empresarial será medida tomando en cuenta las siguientes dimensiones: la primera dimensión es de actitud reflexiva con los indicadores autoconocimiento y autoconfianza, la segunda dimensión es liderazgo coach con los indicadores empatía, asertividad y resolución de conflictos y por último como tercera dimensión coaching de equipos la cual cuenta con los siguientes indicadores: comunicación, feedback y role play.

Variable dependiente: comportamiento organizacional

Definición conceptual

Es “una agrupación de impresiones y/o creencias relacionadas que tiene el colaborador con la organización, las mismas que se distinguen en la correlación entre un individuo y la entidad. Considerada como la manifestación de una intención, un deber y/o una necesidad de permanecer en la organización” (Meyer & Allen, 1991; citado en Peña, Díaz, Chávez & Sánchez, 2016, p. 97).

Definición operacional

El compromiso organizacional fue valorado por un cuestionario tipo escala de Likert con sus tres dimensiones: Compromiso afectivo, con los indicadores que son obligación, valoración y lealtad; compromiso de continuidad con los indicadores de orgullo, compromiso e identificación y compromiso normativo con los indicadores necesidad y seguridad, se utilizó 18 ítems (Instrumento adaptado del autor: Montoya Santos, Elizabeth (UPC, 2017).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Hernández - Sampieri (2014), estima que la población es una agrupación de

elementos, quienes tienen cualidades semejantes o específicas considerada así dentro de una investigación como población.

Dentro de la investigación se ha considerado a 80 colaboradores de la empresa de accesorios de industriales Lima 2022.

Dentro de los Criterios de inclusión se considerará a los colaboradores que tengan relación laboral con la empresa y que se encuentren realizando trabajo presencial; contando con el permiso de consentimiento informado

Dentro de los criterios de exclusión estarán los colaboradores que no tengan vínculo laboral con la empresa (practicantes), personal que se encuentre realizando trabajo remoto.

3.3.2. Muestra

Habiéndose aplicados determinados criterios de inclusión y exclusión precedentes, se determinó que la muestra fue de 80 trabajadores de la empresa accesorios industriales de Lima.

3.3.3. Muestreo

Respecto al muestreo, al emplearse toda la población de la empresa de accesorios industriales de Lima esta constituye un muestro de tipo censal; toda vez que, responde a los criterios propios del investigador, debido a la realidad problemática investigada.

3.3.4. Unidad de análisis

En cuanto a la unidad de análisis, esta estuvo formado por 80 personas, colaboradores que conforman las áreas de administración y ventas de la empresa de accesorios industriales de Lima, considerando los criterios de inclusión y exclusión antes ya mencionados.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnicas

En la investigación la encuesta fue utilizada como técnica, según Hernández, et. Al. (2014) esta técnica es muy trabajada con la cual se accede para recolectar información, asimismo de implantar un registro, estos documentos indagan en la obtención de datos de primera fuente por medio de los implicados con la situación.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Coaching Empresarial

Autor: Genrry Alarcón Tito

Dimensiones: Bajo (0-13), Regular (14-27) y Alto (28-40).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Compromiso Organizacional

Autor: Kibeom, Allen, Meyer, y Kyung-Yong, 2001

Dimensiones: Bajo (0-20), Regular (21-40) y Alto (41-60).

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios, por lo cual uno fue para la variable coaching empresarial y por lo tanto el segundo fue para la variable compromiso organizacional. Valderrama (2015) determina como una agrupación de ítems trabajados continuando con un patrón ordenado, con el fin de conseguir los datos con relación de un suceso o fenómeno.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Para efectuar el proceso de la validez de los instrumentos se concretó un juicio de valor a cada uno de los instrumentos por parte de docentes expertos especializados en metodología y investigación, disponiendo de esta manera su aplicación y suficiencia, en el caso del cuestionario del coaching empresarial y el cuestionario de compromiso organizacional. Por lo tanto, se tomó de acuerdo con su juicio de valor los criterios de claridad, relevancia y pertinencia de los indicadores, como es comparado con la operacionalización de las variables con el fin de establecer una coherencia lógica. Este proceso culmina con el juicio de 3 expertos los cuales evaluarán, aprobarán y firmarán los instrumentos propuestos. La validez de contenido es fundamental porque es la comprobación de que el instrumento cuantifica las variables de forma eficaz (Hernández, et. Al. 2014).

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos se cuantificó con el coeficiente del Alpha de Cronbach, debido a que las características de los cuestionarios pues responden a preguntas politómicas (Valderrama, 2017). Se

realizó una encuesta una encuesta de 20 colaboradores como una prueba piloto tomando en cuenta las características similares a la muestra, por ello la variable coaching mostró una confiabilidad de 0,86, por otro lado, la variable compromiso organizacional mostró una confiabilidad de 0,87.

3.5. Procedimientos

Esta investigación tuvo como comienzo la presentación de la solicitud de la carta de presentación la cual la emite la Universidad César Vallejo, luego se efectuó la entrega de esta misma a la empresa de accesorios de Lima, coordinándose una fecha con el responsable de la empresa quien señaló que durante el día se podría efectuar a realizarse la encuesta. Se estimó también efectuar la realización de la encuesta virtual por ello se envió cuestionarios por formularios de Google mediante un enlace, que en un plazo no mayor a cinco días se deberá obtener respuesta. También se les envió un consentimiento informado en el formulario por lo cual son libres de decidir su participación o no en la encuesta.

3.6. Método de análisis de datos

El método de estudio que se empleó fue hipotético deductivo, con el cual se procedió a realizar la contrastación las hipótesis y se concluyó a partir de los resultados. Los resultados hallados fueron agrupados en tablas de frecuencia y porcentajes, asimismo el análisis de resultados descriptivos fue conglomerados los datos en la tabla de frecuencias el cual contaban con porcentajes por cada variable y también las dimensiones, gráficamente fue representado con gráficos de barras el cual se mostró los niveles alcanzados de cada variable.

Respecto a los resultados de análisis inferencial los cuales permitirán contrastar las hipótesis, teniendo en cuenta si se acepta o rechaza la hipótesis nula en ese caso se requiere de la prueba de significancia y correlación Rho se Spearman. Luego se realizó el procesamiento de la información para lo cual se utilizó el software SPSS y para la contrastación de la hipótesis se trabajó con la prueba de causalidad de las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Para la presente investigación se consideró importante respetar los protocolos, los reglamentos y las normas que establece la Universidad César Vallejo, dentro del código de ética, donde se menciona claramente y en forma detallada los procedimientos que se deben de tomar en cuenta al momento de elaborar proyectos, tesis y artículos científicos, basándose claramente en el empleo de las normas Apa también es importante mencionar que el consentimiento informado forma parte fundamental de la investigación, ya que la muestra elegida debe estar consciente de que su participación es anónima, para que los resultados hallados sean los más fidedignos posibles de igual manera se corroborará si los resultados son fiables con la inexistencia de manipulación de datos a convencía del estudio, se sostuvo en todo momento el principio de originalidad de la tesis, referenciando ordenadamente a los autores previniendo el plagio en la redacción.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Resultados de la variable: coaching empresarial

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable coaching empresarial

Niveles	F	%
Malo	53	66.3%
Regular	23	28.8%
Bueno	4	5.0%
Total	80	100.0%

De la tabla 1, se puede observar que del 100% de los colaboradores encuestados (80), que el 66.3% (53) manifiesta que percibe que el nivel del coaching empresarial es malo; mientras que un 28,8% (23) lo consideran en un nivel regular y solo un 5% (4) señalan que el nivel bueno.

Resultados de las dimensiones de la variable coaching empresarial

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del coaching empresarial

Niveles	Actitud reflexiva		Liderazgo coach		Coaching de equipos	
	F	%	F	%	F	%
Malo	30.0	37.5%	39.0	48.8%	29.0	36.3%
Regular	46.0	57.5%	36.0	45.0%	47.0	58.8%
Bueno	4.0	5.0%	5.0	6.3%	4.0	5.0%
Total	80.0	100.0%	80.0	100.0%	80.0	100.0%

De la tabla 2, se puede observar que del 100% de los colaboradores encuestados (80), con respecto a la dimensión actitud reflexiva manifiesta que el 57,5% (46) perciben un nivel regular, mientras que el 37,5% (30) señalan un nivel malo y un 5% (4) consideran que es bueno el nivel; en cuanto a la dimensión liderazgo coach el 48,8% percibe que el nivel es malo, un 45% (46) lo señala dentro del nivel regular y un 6,3% (5) lo considera en un nivel bueno; en cuanto a la dimensión coaching de equipos el 58,8% (47) de los colaboradores lo perciben dentro de un nivel regular, un 36,3%(29) señalan un nivel malo y un 5% (4) lo consideran dentro de un nivel bueno.

Resultados de la variable: compromiso organizacional

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional

Niveles	Frecuencia	%
Malo	45	56.3%
Regular	27	33.8%
Bueno	8	10.0%
Total	80	100.0%

De la tabla 3, se puede observar que del 100% de colaboradores encuestados (80), el 56,3% (45) perciben que el nivel de compromiso organizacional es malo; mientras que un 33,8% (27) lo consideran dentro de un nivel regular y solo un 10% (8) de los colaboradores lo consideran dentro del nivel bueno.

Resultados de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso de comunidad		Compromiso normativo	
	F	%	F	%	F	%
Malo	40.0	50.0%	44.0	55.0%	4.0	5.0%
Regular	29.0	36.3%	20.0	25.0%	69.0	86.3%
Bueno	11.0	13.8%	16.0	20.0%	7.0	8.8%
Total	80.0	100.0	80.0	100.0	80.0	100.0
		%		%		%

De la tabla 4, se puede observar que del 100% de colaboradores encuestados (80), para la dimensión compromiso afectivo el 50% (40) perciben que el nivel de compromiso afectivo es malo; un 36,3% (29) consideran que está en un nivel regular y solo el 13,8% (11) señala un nivel bueno; en cuanto a la segunda dimensión compromiso de continuidad el 55% (44) lo percibe dentro de un nivel malo, mientras que un 25% (20) señala que el nivel es regular y el 20% (16) considera bueno el nivel y para la tercera dimensión compromiso normativo el 86,3% (69) perciben que el nivel es regular, un 8,8% (7) señalan que tiene un nivel bueno y un 5% (4) lo consideran dentro de un nivel malo.

4.2. Resultados correlacionales

4.2.1. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho. El coaching empresarial no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Ha. El coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Tabla 5

Coefficiente de correlación entre el coaching empresarial y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Coaching empresarial	Coefficiente de correlación	,411*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,001

En la tabla 5, se tienen como resultados de la correlación entre el coaching empresarial y el compromiso organizacional se presentan en un nivel positivo moderado y significativo ($r=0.411$ y $p=0.00$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: el coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Hipótesis específicas:

Primera hipótesis específica:

Ho. El coaching empresarial no se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Ha. El coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre el coaching empresarial y el compromiso afectivo

			Coaching empresarial	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Coaching empresarial	Coefficiente de Correlación	1,000	,498*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N		90
	Compromiso afectivo	Coefficiente de Correlación	,498	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	90	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,001

En la tabla 6, de los resultados con respecto a la correlación entre el coaching empresarial y el compromiso afectivo estos se presentan en un nivel positivo moderado y significativo ($r=0.498$ y $p=0.01$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: el coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Segunda hipótesis específica:

Ho. El coaching empresarial no se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Ha. El coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Tabla 7

Coeficiente de correlación entre el coaching empresarial y el compromiso de continuidad

			Coaching empresarial	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Coaching empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,391*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N		90
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,391	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,000

En la tabla 7, se tienen como resultados de la correlación entre el coaching empresarial y el compromiso de continuidad se presentan en un nivel positivo moderado y significativo ($r=0.391$ y $p=0.00$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: el coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Tercera hipótesis específica:

Ho. El coaching empresarial no se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Ha. El coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre el coaching empresarial y el compromiso normativo

			Coaching empresarial	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Coaching empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,328*
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N		90
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,328	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	90	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,000

En la tabla 8, de acuerdo a los resultados de la correlación entre el coaching empresarial y el compromiso normativo estos se presentan en un nivel positivo bajo y significativo ($r=0.328$ y $p=0.002$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: el coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.

V. Discusión

El estudio se realizó con el objetivo general de determinar la relación que existe entre el coaching empresarial y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022. Con relación a los resultados de la tabla 1, con respecto a la variable 1, se puede describir que el 66.3 % de los colaboradores encuestados manifiestan que el coaching empresarial es malo; quienes posiblemente se encuentren realizando sus actividades con cierto desgano, sin motivación. Mientras que un 28.8 % lo considera dentro de un nivel regular y solo un 5 % de los colaboradores señala que el nivel es bueno. Estos resultados se asemejan con las investigaciones de Mayorga y Sánchez (2020) cuyo objetivo puntualizar fue determinar la influencia que ejerce el coaching en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Molinos Miraflores S.A. del cantón Ambato — Ecuador. Los resultados demostraron que el coaching si influye en el desempeño laboral de los trabajadores, tomando como referencia al 50% de encuestados. Se concluyó que es necesario elaborar un plan de capacitación y coaching que permitan cubrir las necesidades y vacíos en el desempeño laboral que se identificaron en esta investigación. Por ello es necesario la elaboración de un plan de coaching para un mayor impulso positivo de esta variable.

Con respecto a las dimensiones del Coaching empresarial se puede observar en la tabla 2, en relación con la dimensión actitud reflexiva, el 57.5 % percibe un nivel regular, mientras que el 37.5 % señalan que el nivel es malo y un 5% lo considera bueno; en cuanto a la dimensión liderazgo coach, el 48.8% manifiesta que el nivel es malo, un 45 % lo enmarca dentro del nivel es regular y el 6.3% lo percibe como bueno; para la dimensión coaching en equipo el 58.8 % de los colaboradores lo perciben dentro de un nivel regular, el 36.3 % señala que es malo y el 5% lo considera dentro de un nivel bueno. Estos resultados tienen relación con los hallados por Paz (2018) cuyo objetivo fue el de ejecutar un modelo de coaching como una herramienta de gestión administrativa con el fin de que se pueda obtener metas empresariales en la empresa CORPICREAM S.A Ambato — Ecuador. Se llegó a la conclusión que a pesar de que la empresa lleva tantos años en función, tienen una comunicación informal, e impersonal, lo cual implica que produzcan murmullos y a consecuencia de eso perjudican el ambiente

donde se labora, el trabajo en equipo y aplaza el logro de los objetivos. Por consiguiente, se plantea un modelo de coaching con el fin de optimizar los espacios, recursos y tiempos.

Por ello se debe poner mayor énfasis en un planteamiento de modelo de coaching que promueva a una mejora a los trabajadores y así se logre un rendimiento óptimo en la empresa.

Con respecto a la variable 2 denominada compromiso organizacional del personal de la empresa de accesorios industriales de Lima, que figura en la tabla 3, se evidencia en los resultados que el 56.3 % percibe que es malo; el 33.8% lo considera en el nivel regular y el 10% refieren que el compromiso organizacional del nivel bueno, de acuerdo al aporte brindado por Tello (2018) con su fin de establecer la relación entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Empresa de Calzado Mil Boots de la ciudad de Ambato en el sector del Parque Industrial, obteniendo como resultado que para este caso que no existe una relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral, contrariamente a lo que se cree de manera general e inclusive con los resultados de algunos estudios al respecto. Se ratifica el criterio que las personas podrían estar descontentas con algunos aspectos de su trabajo, en cambio, sentirse comprometidas puesto que el compromiso es una actitud hacia la organización

De los resultados de la tabla 4 se puede describir en cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional que en relación con la dimensión de compromiso afectivo el 50% lo percibe como malo, el 36.3 % lo considera regular mientras que el 13.8 % señala que el nivel es bueno; este compromiso tiene relación de como los empleados ven su vínculo emocional con la empresa, pero el compromiso emocional con la empresa no es suficiente. En cuanto a la dimensión compromiso de continuidad se tiene que el 55% señala que es malo, un 25% lo considera regular y el 20% manifiesta que es bueno, consiguientemente el compromiso es continuo tomando en cuenta el tiempo, sus energías en el trabajo y lo que perderán cuando se vayan. Del mismo modo para la dimensión compromiso normativo se tiene que el 86.3% percibe que el nivel es regular, el 8.8% lo considera bueno y solo el 5% manifiesta que es malo. De acuerdo al

compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa de accesorios industriales de Lima. Estos resultados se asemejan a los aportes Gave (2022) con el fin de precisar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la calidad de servicios en la agencia Huancayo de la financiera Crediscotia, la cual encontró una relación significativa entre el compromiso afectivo, normativo y de continuidad con calidad de servicios, es decir se debe potenciar a trabajar más en el compromiso organizacional para obtener porcentajes positivos.

En mención al objetivo general, se planteó Determinar la relación entre el coaching empresarial y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022; A su vez, estos resultados se confirman por la investigación Torres (2021) planteó que cuya finalidad de estudio fue precisar cuál fue la relación entre el coaching empresarial y el compromiso organizacional en una entidad bancaria de la zona norte. El cual obtuvo como resultados que existe correlación alta y ~~significativa~~ entre las variables ($r=0.606$ y $p = 0.00$). Por lo cual el autor concluyó que hay relación significativa, demostró que si se tienden a mejorar los niveles de coaching empresarial también mejorarán los niveles del compromiso organizacional, siendo satisfactorio para la empresa.

En relación con el primer objetivo específico que se planteó en la investigación los resultados descriptivos establecen que el 36.3 % lo considera dentro de un nivel regular al compromiso afectivo. Por otro lado a nivel inferencial se indica que existe una correlación entre el coaching empresarial y el compromiso afectivo la cual se presentan en un nivel positivo moderado y significativo ($r=0.498$ y $p=0.01$); de acuerdo a estos resultados se pueden reafirmar con la investigación realizada por Salazar, P. (2018) su propósito fue determinar la relación de la satisfacción laboral y el de compromiso organizacional en el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el año 2017, se concluyó que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se relacionan significativamente, ya que su nivel de compromiso organizacional es de 69.91 %. Así mismo, De Cottis & Summers (1987) señalan que este tipo de compromiso indica comportamientos respecto a la lealtad implicando algunos componentes como la actitud en cuanto a valores y metas propuestas, por lo cual la investigación

Para el segundo objetivo específico que se planteó dentro de la investigación los resultados descriptivos determinan que el 25 % lo considera al compromiso de continuidad dentro del nivel regular. Por otro lado dentro del nivel inferencial se tiene que la correlación entre el coaching empresarial y el compromiso de continuidad se presentan en un nivel positivo bajo y significativo ($r=0.391$ y $p=0.000$); Así mismo se determinó que existe correlación entre el compromiso continuidad y el coaching empresarial de una empresa de accesorios industriales de Lima según estudios previos de Fermin (2018)) su propósito fue el de disponer la relación que existe entre compromiso organizacional y calidad de servicio en la Oficina de Contrataciones del Fondepes. Los resultados hacen concluir que existe relación significativa ($r=0.887$; p - valor $0,000 < 0,05$) entre las variables. Esto significa que a mayor compromiso organizacional mejor calidad de servicio brindará la institución. Mientras que al asumir un compromiso de continuidad según lo manifestado por Meyer & Allen (1991), el empleado siente una unión hacia la empresa por lo que ha destinado tiempo valioso, dinero y esfuerzo por lo tanto dejar de estar vinculado a la empresa tiene consecuencia perderlo todo. Por ello la decisión de la continuidad laboral dentro de la empresa es algo que se debe considerar minuciosamente, debido a que hay factores esenciales que contribuyen de manera directa a una toma final de decisión. Uno de los factores que contribuye en esta decisión es el factor económico pues es un tema cautivador, puesto que con un colaborador que se encuentra satisfecho es indudable que no dudará en permanecer en la empresa. Por otro lado, un elemento importante son las oportunidades de empleo que se puedan presentar, a razón de que muchos colaboradores toman en cuenta diversos factores para poder permanecer en determina entidad. No hay que desistir en darle relevancia al trato personal en el ambiente interno de la empresa, si el colaborador percibe que, si se está reconociendo su labor, dándoles importancia a su forma de pensar, apreciando su lealtad; entonces se obtendrá como resultado la permanencia del colaborador.

Referente al tercer objetivo específico el cual se planteó en la investigación los resultados descriptivos señalan que el 86.3 % lo considera dentro de un nivel regular a la dimensión compromiso normativo donde se encontró la relación entre el coaching empresarial y el compromiso normativo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022. El resultado demuestra que

existe un nivel moderado y significativo ($r=0.391$ y $p=0.000$), entre las variables puestas a contraste. Resaltando de esta manera la relación entre compromiso normativo y el coaching empresarial de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima. Según los estudios de Torres (2021) y Fermin (2018) lo consideran revelante ya que tener lealtad con un tema moral influye en positivamente. En cuanto a este compromiso normativo, según lo que señalan, Meyer y Allen (1991) aquí se toma en cuenta la lealtad a la entidad en un aspecto moral como un pago tal vez de recibir ciertos servicios. Relacionándolo de esta manera con la lealtad y la moralidad, por ello una empresa invierte en las capacitaciones fomentando que el trabajador mejore el ámbito profesional puesto que llega cumplir sus tareas asignadas de manera eficiente. La capacitación del personal es importante dentro de este compromiso, por ello es necesario que la empresa sea consciente que debe de invertir en capacitar a los empleados a su cargo.

En resumen, se espera que este estudio estimule a que se desarrollen investigaciones futuras sobre esta temática promoviendo la comprensión de la estrategia del coaching empresarial con la finalidad de lograr mejoras en el compromiso organizacional dentro de una empresa, generando así una mejor calidad de vida, aumento en la productividad y la competitividad de la empresa.

VI. Conclusiones

Primera: La investigación determinó que existe relación significativa positivo y moderado entre coaching empresarial y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022, lo que significa que a mejor coaching empresarial existirá un mejor compromiso organizacional.

Segunda: La investigación determinó que existe relación significativa en un nivel moderado entre coaching empresarial y el compromiso afectivo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022; lo que significa que a mejor coaching empresarial existirá un mejor compromiso afectivo.

Tercera: La investigación determinó que existe relación significativa en un nivel positivo bajo entre coaching empresarial y el compromiso de continuidad de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales en Lima, 2022; lo que significa que a mejor coaching empresarial existirá un mejor compromiso de continuidad.

Cuarta: La investigación determinó que existe relación significativa en un nivel moderado entre coaching empresarial y el compromiso normativo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales en Lima, 2022; significando que al desarrollar un mejor coaching empresarial existirá un mejor compromiso normativo.

VII. Recomendaciones

Primera: Tomando en cuenta los resultados de una correlación positiva moderada con relación al coaching empresarial y el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022, donde es necesario considerar el fortalecimiento del aspecto motivacional, incentivando y mejorando las actitudes con la finalidad de lograr resultados óptimos de parte de los trabajadores en la labor que desempeñan.

Segunda: Del mismo resulta necesario realizar en forma periódica diversos talleres relacionados con la motivación, el trabajo en equipo, el manejo de las emociones, la escucha activa, etc.; pues esto permitirá motivar el desarrollo del talento del personal con el fin de mejorar sus diversas habilidades potenciando sus destrezas.

Tercera: Es necesario que en las empresas se realicen las evaluaciones constantes del personal con la finalidad de medir las capacidades, habilidades, destrezas pues esto permitirá conocer el nivel de motivación que tienen los empleados al momento de realizar sus labores lo cual permitirá realizar mejoras en los puntos débiles que se encuentren al realizar este tipo de evaluaciones.

Cuarto: Las empresas deben considerar contar con un personal especialista en Coach pues será el encargado de motivar en forma continua a todos los trabajadores de la empresa, consiguiendo de esta forma una mejora continua las diversas actividades laborales las cuales serán desarrolladas con motivación.

VIII. Referencias Bibliográficas

Azabache, A. (2020). Coaching y desempeño laboral en una empresa distribuidora del Cercado de Lima. (Tesis de Maestría , Universidad César Vallejo)

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48921>

Allen, N. y Meyer, J. (1996). *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity*. Journal of Vocational Behavior, 49(3), 252-276

Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Editorial EUMED.

Arango, J., Huaraca A., Cueva F.y Ludeña F. (2014). *Eficiencia, eficacia, efectividad y productividad*. Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga.

https://www.academia.edu/9205099/eficiencia_eficacia_efectividad_produktividad

Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de algunos factores para su incremento*. Recuperado de <http://www.joseacontreras.net/rechum/CompromisoPersonal.htm#ftn1>

Asociación Española de Coaching. (2018). *El Coaching se Hace Mayor. El Libro Blanco del Coaching*. Editorial Círculo Rojo.

Anzorena, O. (2019). *Líder-coach*. (1° ed.). Granica.

Barreiro, C. (2018). *Coaching como estrategia organizacional y comercial para empresarios PYMES del sector servicio de la ciudad de Guayaquil* (Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil)

Bahrami, L., Safaie, N., & Hamidi, H. (2021). *Effect of motivation, opportunity and ability on human resources information security management considering the roles of Attitudinal, behavioral and organizational factors*. International Journal of Engineering, Transactions B: Applications, 34(12), 2624–2635. <https://doi.org/10.5829/IJE.2021.34.12C.07>

Belzunce, M., Danvila, I. y Martínez, F. (2014). *Guía de competencias*

- emocionales para directivos*. (1° ed.). ESIC.
- Blackwell R. D., Miniard P. W. y Engel J. F. (2002). *Comportamiento del consumidor*. (9° ed.). Cengage Learning Editores. 571 pp.
- Bresser, F., & Wilson, C. (2010). What is coaching. *Excellence in coaching: The industry guide*, 2.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2° ed.). McGRAW-HILL.
- Chin, M., Awang, M. & Tuckey, M. (2019). *Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement, and turnover intention*. Human Resource Development International, University of South Australia, Magill, Adelaide, Australia.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13678868.2018.1530170>
- Cillier, F. (2018). *The experienced impact of systems psychodynamic leadership coaching amongst professionals in a financial services organization*. South African Journal of Economic and Management Sciences, University of South Africa.
<http://www.scielo.org.za/pdf/sajems/v21n1/75.pdf>
- Comercio, D. (2017). *Coaching en la organizaciones*.
- Cronin, N. (2020). *The Difference Between Coaching and Mentoring*
<https://www.guided-ai.com/blog/the-difference-between-coaching-and-mentoring>
- Croswell, A. (2020). *Coaching vs. mentoring: What's the difference?*
<https://torch.io/blog/coaching-vs-mentoring/>
- Conte, S. D. (2002). Business coaching and the entrepreneur: A well-suited association. *Journal of business and entrepreneurship*, 14(2), 123.
- Da Silva, R. (2002) «*Teorías de la Administración*», International Thomson Editores, S.A. de C.V.
- DeCottis, T. y Summers, T. (1987). *Análisis de la trayectoria de un modelo de antecedentes y consecuencias del compromiso organizacional*.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872678704000704>

- Dolan, S. (2018). *Coaching por valores*. (3° ed.). LID Editorial.
- Doğruöz, E., & Özdemir, M. (2018). *Counterproductive work behaviour and organizational commitment at educational organizations*. *Elementary Education Online*, 17(1), 396–413. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2018.413790>
- Ebner, K., Schulte, E., Soucek, R. & Kauffeld, S. (2018). *Coaching as an intervention for stress management: the mediating role of self-efficacy in a framework of self-management and coping*. *Revista Internacional de Manejo del Estrés*, 25(3), pp. 209–233. <https://doi.org/10.1037/str0000058>
- Fermín, J. (2018). *Compromiso organizacional y calidad del servicio en la oficina de contrataciones del Fondepes*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15450>
- Gave, J. (2022). *Compromiso organizacional y la calidad de servicios de la financiera Crediscotia en agencia Huancayo – 2021*(Tesis de Maestría, Universidad Continental) <https://hdl.handle.net/20.500.12394/11210>
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 468-490.
- Grant, A. M., & Cavanagh, M. J. (2011). Coaching and positive psychology. *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward*, 293-309.
- Grover, S. & Furnham, A. (2016). *Coaching as a Developmental Intervention in Organisations: A Systematic Review of Its Effectiveness and the Mechanisms Underlying It*. *Plos one*, 11(7), pp. 1-41 Recovered from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4945054/pdf/pone.0159137.pdf>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed) <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Karrasch, A. I. (2017). Antecedents and consequences of organizational commitment. In *Organizational Commitment in the Military* (pp. 225-236). Psychology Press.

- Kibeom, L., Allen, N., Meyer, J. y Kyung-Yong, R. (2001). *The Three Component Model of Organisational Commitment: An Application to South Korea*. International Association of Applied Psychology, 50(4), 596-614.
- Laaksonen, M. (2012). Business Coaching as a Development Method in Finnish Companies.
- López, L y Moreno, J (2012). *The coaching process as enhancers of engagement. Book of Proceedings — Tourism and Management Studies International Conference Algarve. Vol 2.* Extraído de: <http://www.tmstudies.net/index.php/ectms/article/view/444722>
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo*. (4° ed.). CENGAGE Learning.
- Maceo, D y Montero, D (2018). *Coaching empresarial: una nueva vía para generar aprendizaje en las organizaciones*. Hologramatica, 27(1), 84-93. <http://www.cienciared.com.ar/revista.php?wid=3&articulo=2081&tipo=&eid=30&sid=136&NombreSeccion=Articulos&Accion=Completo>
- Mayorga, M., Sánchez, N. (2020). *El Coaching en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Molinos Miraflores S.A. del cantón Ambato provincia de Tungurahua*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31867>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mishra, A., Abdalhamid, S., Mishra, D., & Ostrovska, S. (2021). *Organizational issues in embracing Agile methods: an empirical assessment*. International Journal of Systems Assurance Engineering and Management, 12(6), 1420– 1433. <https://doi.org/10.1007/s13198-021-01350-1>
- Montoya, E. (2017). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. <http://hdl.handle.net/10757/581494>
- Núñez-Cacho, P., Grande, F., & Lorenzo, D. (2015). *The effects of coaching in employees and organizational performance: The Spanish Case* <https://www.redalyc.org/pdf/549/54941137002.pdf>

- Parsloe, E., & Leedham, M. (2016). *Coaching and mentoring: Practical techniques for developing learning and performance*. Kogan Page Publishers.
- Paz, D. (2018). *Coaching como herramienta de gestión administrativa para fortalecer el talento humano en la empresa CORPICECREAM S.A.* Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2511/1/76793.pdf>
- Ritchie, D. y Allen, J (2015). *Let Them Get on With it!: Percepciones de los entrenadores sobre sus roles y prácticas de entrenamiento durante los Juegos Olímpicos y Paralímpicos*. Revista International Sport Coaching Journal, 2 (2), 108- 124.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13.^{ra} ed.).Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15.^{ra} ed.).Pearson Educacion.
- Stout-Rostron, S. (2014). *Business Coaching International: Transforming Individuals and Organizations* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429472633>
- Tello Vasco, L. R. (2018). *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. (Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato) <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28319>
- Truslove, J., Coulson, A., Mbalame, E., & Kalin, R. (2021). *Behaviors and trends toward routine maintenance and major repairs of afridev handpumps in rural malawi*. Water (Switzerland), 13(12), 1–18. <https://doi.org/10.3390/w13121666>
- Torres, A. (2021) *Coaching empresarial y el compromiso organizacional del Banco Interamericano de Finanzas – Zona Norte, 2020* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61533>
- Valderrama, S. (2017) *Metodología del Trabajo Universitario* http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-del-trabajouniversitario_45746
- Vallenas, S. (2021) *Coaching empresarial y desempeño laboral de la empresa de transporte y servicios Huacri, provincia de Cusco, 2021*. (Tesis de

Maestria, Universidad Cesar Vallejo).

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70991>

Vandenberghe, C. (2012). Organizational commitments. In *Commitment in organizations* (pp. 120-156). Routledge.

Whitmore, J. (2003). Coaching. *El metodo para Mejorar el Rendimiento de las Personas* (Primera ed.). (F. Villegas, Trad.).Ediciones Paidos Iberica.

ANEXOS

I. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: EL COACHING EMPRESARIAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE ACCESORIOS INDUSTRIALES DE LIMA, 2022						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema General ¿De qué manera se relacionan el coaching empresarial y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera se relacionan el coaching empresarial y el compromiso afectivo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relacionan el coaching empresarial y el compromiso de continuidad de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relacionan el coaching empresarial y el compromiso normativo de los colaboradores de</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el coaching empresarial y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el coaching empresarial y el compromiso afectivo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre el coaching empresarial y el compromiso de continuidad de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre el coaching empresarial y el compromiso normativo de los colaboradores de</p>	<p>Hipótesis General El coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022,</p> <p>Hipótesis específicas El coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022</p> <p>El coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los colaboradores de una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022</p> <p>El coaching empresarial se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los colaboradores de</p>	<p>Variable 1: Coaching empresarial</p> <p>Definición conceptual El coaching empresarial según Bernal y Gutiérrez (2021), refieren que el coaching empresarial es el conjunto de instrumentos empleados a un grupo humano dentro de la organización, el cual busca incrementar la capacidad de sus colaboradores y alcanzar la eficacia de acuerdo a los resultados, la satisfacción y motivación a sus colaboradores, sin tomar en cuenta el nivel jerárquico enfrentando competitivamente los cambios que se presente en el entorno.</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Actitud reflexiva	Autoconocimiento Autoconfianza	1,2,3 4,5	(Ineficiente) 15 – 35 (Regular) 36 -56 (Eficiente) 57 – 75
			Liderazgo coach	Empatía Asertividad Resolución de conflictos	6.7 8 9.10	
			Coaching en equipo	Comunicación Feedback Role play	11.12 13. 14.15	
			<p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p> <p>Definición conceptual Es “un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, las mismas que se caracterizan en la correlación entre una persona y la organización. Es algo que manifiesta un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización” (Meyer y Allen, 1991; citado en Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, 2016, p. 97).</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos

una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022?	una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.	una empresa de accesorios industriales de Lima, 2022.	Compromiso afectivo	Obligación Valoración Lealtad	1,2,3 4,5 6,7	<i>Débil (18-41)</i> <i>Moderado</i> <i>(42 -65)</i> <i>Fuerte (66-90)</i>
			Compromiso de continuidad	Orgullo Compromiso Identificación	8,9 10 11,12	
			Compromiso normativo	Necesidad Seguridad	13,14,15 16,17,18	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
TIPO: Básica DISEÑO: No experimental Correlacional	POBLACIÓN: 80 colaboradores TAMAÑO DE MUESTRA 80 colaboradores	TECNICA: La encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario de coaching empresarial. Cuestionario de compromiso organizacional	<p style="text-align: center;">DESCRIPTIVA:</p> <p>Los resultados obtenidos serán analizados y procesados haciendo uso de las estadísticas descriptiva, para lo cual se utilizará la tabla de contingencia y figuras estadísticas.</p> <p style="text-align: center;">INFERENCIAL:</p> <p>El método de análisis de los resultados para la contratación de hipótesis será el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.</p>			

II. Matriz operacional de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 9

Operacionalización de la variable 1

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
Coaching empresarial	El coaching empresarial según Bernal & Gutiérrez (2021), manifiestan que es un conjunto de estrategias empleadas por un grupo de personas dentro de una entidad, con el fin de buscar incrementar la capacidad de sus empleados dentro de la entidad para alcanzar de esta manera aumentar la capacidad de un grupo humano y la eficacia de acuerdo a los resultados, la satisfacción y motivación a sus colaboradores, no tomando en cuenta el nivel jerárquico enfrentando en forma competitiva los cambios del entorno.	El coaching empresarial será medida tomando en cuenta las siguientes dimensiones: la primera dimensión es de actitud reflexiva con los indicadores autoconocimiento y autoconfianza, la segunda dimensión es liderazgo coach con los indicadores empatía, asertividad y resolución de conflictos y por último como tercera dimensión coaching de equipos la cual cuenta con los siguientes indicadores: comunicación, feedback y role play.	Autoconocimiento	Autoconocimiento	Ineficiente (15 – 35)
				Autoconfianza	Regular (36 -56)
				Autoconfianza	Eficiente (57 – 75)
			Liderazgo coach	Empatía	Ineficiente (15 – 35)
				Asertividad	Regular (36 -56)
				Asertividad	Eficiente (57 – 75)
				Resolución de conflictos	
			Coaching en equipo	Comunicación	
				Feedback	Ineficiente (15 – 35)
				Feedback	Regular (36 -56)
	Role play	Eficiente (57 – 75)			

Tabla 10*Operacionalización de la variable 2*

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
Compromiso organizacional	Es “un conjunto de impresiones y/o creencias relacionadas del colaborador con la organización, las mismas que se caracterizan en la correlación entre un individuo y la entidad. Considerada como la manifestación de un deseo, una obligación y/o una necesidad de permanecer dentro de una organización” (Meyer & Allen, 1991; citado en Peña, Díaz, Chávez & Sánchez, 2016, p. 97).	El compromiso organizacional fue medido por un cuestionario tipo escala de Likert en sus tres dimensiones: Compromiso afectivo, con los indicadores que son obligación, valoración y lealtad; compromiso de continuidad con los indicadores de orgullo, compromiso e identificación y compromiso normativo con los indicadores necesidad y seguridad con un total de 18 ítems (Instrumento adaptado del autor: Montoya Santos, Elizabeth (UPC, 2017).	Compromiso afectivo	Obligación	<i>Débil (18-41)</i>
				Valoración	<i>Moderado (42 -65)</i>
				Lealtad	<i>Fuerte (66-90)</i>
			Compromiso de continuidad	Orgullo	<i>Débil (18-41)</i>
				Compromiso	<i>Moderado (42 -65)</i>
				Identificación	<i>Fuerte (66-90)</i>

I. Instrumentos

CUESTIONARIO DE COACHING EMPRESARIAL

Estimado colaborador, agradecemos su gentil apoyo en responder las siguientes interrogantes de forma anónima, cabe mencionar que sus respuestas serán utilizadas con fines académicos para la investigación sobre el Coaching Empresarial en su empresa.

Instrucciones: Lea con atención y marque una alternativa por cada pregunta

COACHING EMPRESARIAL		Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
N°	Dimensión: Actitud reflexiva	1	2	3	4
1	Existe la práctica del coaching dentro de su empresa.				
2	Considera que posee más fortalezas que limitaciones.				
3	Considera que sus objetivos personales se integran a los integrantes de la organización establecidos en la misión y visión.				
4	Logra desarrollar sus tareas con confianza.				
5	Los valores corporativos promueven la confianza entre sus compañeros de trabajo.				
	Dimensión: Liderazgo Coach	1	2	3	4
6	Se siente satisfecho con el coaching que se realiza en la empresa.				
7	Considera que existe la presencia de empatía entre sus compañeros.				
8	Considera que el líder de su agencia cuenta con la virtud de asertividad.				
9	Por medio de la práctica del coaching se logra una mejor resolución de conflictos.				
10	Considera que el coach de la agencia es un ejemplo de liderazgo y guía.				
	Dimensión: Coaching de equipos.	1	2	3	4
11	Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo.				

12	La práctica del feedback en sus sesiones de coaching de equipos hace que mejore el compromiso organizacional.				
13	La práctica del role play en sus sesiones de coaching de equipos hace que mejore el compromiso organizacional.				
14	Se trabajan técnicas innovadoras en sus sesiones de coaching empresarial.				
15	Gracias al coaching de equipos Ud. ha recuperado o mejorado sus relaciones interpersonales en el trabajo.				

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, agradecemos su gentil apoyo en responder las siguientes interrogantes de forma anónima, cabe mencionar que sus respuestas serán utilizadas con fines académicos para la investigación sobre el Compromiso Organizacional en su empresa.

Instrucciones: Lea con atención y marque una alternativa por cada pregunta

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
N°	Dimensión 1: Compromiso Afectivo	MD	D	DA	MDA
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.				
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran míos.				
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.				
4	Me siento emocionalmente ligado a la organización.				
5	No me siento "parte de la familia" en esta organización.				
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.				
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad	MD	D	DA	MDA
7	Por ahora, pertenecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo				
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo				
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar esta organización				
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.				
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.				
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.				
	Dimensión 3: Compromiso normativo	MD	D	DA	MDA
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.				

14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.				
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.				
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.				
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.				
18	Siento que le debo mucho a esta organización				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COACHING EMPRESARIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Actitud reflexiva							
1	Existe la práctica del coaching dentro de su empresa.	X		X		X		
2	Considera que posee más fortalezas que limitaciones.	X		X		X		
3	Considera que sus objetivos personales se integran a los colaboradores de la organización establecidos en la misión y visión.	X		X		X		
4	Logra desarrollar sus tareas con confianza.	X		X		X		
5	Los valores corporativos promueven la confianza entre sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Coach							
6	Se siente satisfecho con el coaching que se realiza en la empresa.	X		X		X		
7	Considera que existe la presencia de empatía entre sus compañeros.	X		X		X		
8	Considera que el líder de su agencia cuenta con la virtud de asertividad.	X		X		X		
9	Por medio de la práctica del coaching se logra una mejor resolución de conflictos.	X		X		X		
10	Considera que el coach de la agencia es un ejemplo de liderazgo	X		X		X		

	y guía.							
	DIMENSIÓN 3: Coaching en equipos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	La práctica del feedback en sus sesiones de coaching de equipos hace que mejore el compromiso organizacional.	X		X		X		
13	La práctica del role play en sus sesiones de coaching de equipos hace que mejore el compromiso organizacional.	X		X		X		
14	Se trabajan técnicas innovadoras en sus sesiones de coaching empresarial.	X		X		X		
15	Gracias al coaching de equipos Ud. ha recuperado o mejorado sus relaciones interpersonales en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Nancy Lucía Merma Yépez**

DNI:

07735776 Especialidad del validador:.....Mtra. Gestión Pública

06 de mayo 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	X		X		X		
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran míos.	X		X		X		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X		X		X		
4	Me siento emocionalmente ligado a la organización.	X		X		X		
5	No me siento “parte de la familia” en esta organización.	X		X		X		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Por ahora, pertenecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo	X		X		X		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar esta organización	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	X		X		X		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		

15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		
18	Siento que le debo mucho a esta organización	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Nancy Lucía Merma Yépez

DNI:...07735776 **Especialidad del validador:.....**Mtra. Gestión Pública

06 de mayo 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COACHING EMPRESARIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Actitud reflexiva							
1	Existe la práctica del coaching dentro de su empresa.	X		X		X		
2	Considera que posee más fortalezas que limitaciones.	X		X		X		
3	Considera que sus objetivos personales se integran a los colaboradores de la organización establecidos en la misión y visión.	X		X		X		
4	Logra desarrollar sus tareas con confianza.	X		X		X		
5	Los valores corporativos promueven la confianza entre sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Coach	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente satisfecho con el coaching que se realiza en la empresa.	X		X		X		
7	Considera que existe la presencia de empatía entre sus compañeros.	X		X		X		
8	Considera que el líder de su agencia cuenta con la virtud de asertividad.	X		X		X		
9	Por medio de la práctica del coaching se logra una mejor resolución de conflictos.	X		X		X		
10	Considera que el coach de la agencia es un ejemplo de liderazgo guía.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Coaching en equipos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	La práctica del feedback en sus sesiones de coaching de equipos hace que mejore el compromiso organizacional.	X		X		X		
13	La práctica del role play en sus sesiones de coaching de equipos hace que mejore el compromiso organizacional.	X		X		X		

14	Se trabajan técnicas innovadoras en sus sesiones de coaching empresarial.	X		X		X		
15	Gracias al coaching de equipos Ud. ha recuperado o mejorados sus relaciones interpersonales en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: **Juana**

Regina Bartolomé Prudencio **DNI: 31660127** **Especialidad del validador: Dra. en Educación**

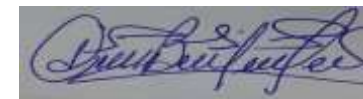
06 de mayo del 2022

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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	X		X		X		
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran míos.	X		X		X		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X		X		X		
4	Me siento emocionalmente ligado a la organización.	X		X		X		
5	No me siento "parte de la familia" en esta organización.	X		X		X		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad							
7	Por ahora, pertenecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo	X		X		X		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar esta organización	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	X		X		X		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		

15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		
18	Siento que le debo mucho a esta organización	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Juana Regina Bartolomé Prudencio

DNI:

31660127Especialidad del validador: Dra. en Educación

06 de mayo 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COACHING EMPRESARIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Actitud reflexiva							
1	Existe la práctica del coaching dentro de su empresa.	X		X		X		
2	Considera que posee más fortalezas que limitaciones.	X		X		X		
3	Considera que sus objetivos personales se integran a los colaboradores de la organización establecidos en la misión y visión.	X		X		X		
4	Logra desarrollar sus tareas con confianza.	X		X		X		
5	Los valores corporativos promueven la confianza entre sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Coach							
6	Se siente satisfecho con el coaching que se realiza en la empresa.	X		X		X		
7	Considera que existe la presencia de empatía entre sus compañeros.	X		X		X		
8	Considera que el líder de su agencia cuenta con la virtud de asertividad.	X		X		X		
9	Por medio de la práctica del coaching se logra una mejor resolución de conflictos.	X		X		X		
10	Considera que el coach de la agencia es un ejemplo de liderazgo y guía	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Coaching en equipos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mantiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	La práctica del feedback en sus sesiones de coaching de equipos hace que mejore el compromiso organizacional.	X		X		X		
13	La práctica del role play en sus sesiones de coaching de equipos hace que mejore el compromiso organizacional.	X		X		X		
14	Se trabajan técnicas innovadoras en sus sesiones de coaching empresarial.	X		X		X		
15	Gracias al coaching de equipos Ud. ha recuperado o mejorado sus relaciones interpersonales en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. María Cecilia Cumpa Rivalles

DNI:

08570836 Especialidad del validador: Metodóloga ...

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

06 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	X		X		X		
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran míos.	X		X		X		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X		X		X		
4	Me siento emocionalmente ligado a la organización.	X		X		X		
5	No me siento "parte de la familia" en esta organización.	X		X		X		
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Por ahora, pertenecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo	X		X		X		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar esta organización	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	X		X		X		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		
18	Siento que le debo mucho a esta organización	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. María Cecilia Cumpa Rivalles **DNI:**

08570836 **Especialidad del validador: Metodóloga**

06 de mayo 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.