



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrategias del coaching empresarial de los colaboradores de la
empresa Bonus - Cono Norte - 2019**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

LLumpo Avila, Fiorella del Pilar Allison (ORCID: 0000-0001-9403-5586)

ASESOR:

Dr. Díaz Saucedo, Severino Antonio (ORCID: 0000-0001-9543-0828)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, por ser parte muy importante de este trabajo y enseñarme a que tengo que tener perseverancia para poder lograr mis metas.

Agradecimiento

Gracias a nuestro centro de formación César Vallejo por brindarme varios recursos para finalizar mi trabajo. A mis padres por ofrecerme su apoyo económicamente y moralmente para seguir formándome en mi carrera. Al Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo por su paciencia, por sus buenos comentarios y recomendaciones al trabajo de investigación.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	4
III. RESULTADOS	49
IV. DISCUSIÓN.....	16
IV. CONCLUSIONES.....	18
V. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	21
ANEXOS.....	24

Índice de tablas

Tabla 1. Variable 1: Frecuencia de la variable Coaching Empresarial	9
Tabla 2. Dimensión 1: Frecuencia de la dimensión de Entrenamiento del Personal	9
Tabla 3. Dimensión 2: Frecuencia de la dimensión de Preparación del Liderazgo	10
Tabla 4. Dimensión 3: Frecuencia de la dimensión de Proceso Estrategico	10
Tabla 5. Dimensión 4: Frecuencia de la dimensión de Resolución de Conflictos .	11
Tabla 6. Analisis de coeficiente de correlación de Pearson del coaching empresarial y entrenamiento personal	12
Tabla 7. Análisis de coeficiente de correlación de Pearson del Coaching empresarial y preparación de liderazgo	13
Tabla 8. Análisis de coeficiente de correlación de Pearson del Coaching empresarial y proceso estrategico.....	14
Tabla 9. Análisis de coeficiente de Correlación de Pearson del Coaching empresarial y resolución de conflictos.....	15

Resumen

El presente trabajo de investigación de tesis tuvo como objetivo general determinar la relación del coaching empresarial en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte -2019; con las dimensiones entrenamiento personal, preparación de liderazgo, proceso estratégico y resolución de conflictos con la finalidad de que logre eficiencia en sus resultados para tomar decisiones adecuadas. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con método hipotético – deductivo de tipo básica, con un nivel de descriptiva correlacional, tuvo un diseño no experimental, ya que no se alteró o manipulo los constructos y de corte transversal, debido a que se realizó en un momento determinado. Se tomó en cuenta el instrumento de recolección de datos a través de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Bonus - Cono Norte, por ello, la población estuvo constituida por 25 colaboradores y su muestra fue censal. A través del estadístico de Pearson se determinó la significancia de 0.000, por lo cual fue menor al margen de error (0,05), por tanto, se corroboró que el coaching empresarial tuvo una relación significativa con las dimensiones; y que se rechazó la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna.

Palabras clave: Estrategias, coaching empresarial, entrenamiento personal.

Abstract

The present thesis research work had as general objective to determine the relationship of business coaching in the collaborators of the company Bonus, Cono Norte, 2019; with the dimensions personal training, leadership preparation, strategic process and conflict resolution in order to achieve efficiency in its results to make adequate decisions. The methodology was of a quantitative approach, with a basic hypothetical-deductive method, with a descriptive correlational level, it had a non-experimental design, since the constructs were not altered or manipulated and it was cross-sectional, because it was carried out in a certain moment. The data collection instrument was taken into account through the survey carried out to the workers of the company Bonus, Cono Norte, therefore, the population consisted of 25 collaborators and their sample was census. Through the Pearson statistic, the significance of 0.000 was determined, for which it was less than the margin of error (0.05), therefore, it was confirmed that business coaching had a significant relationship with the dimensions; and that the null hypothesis was rejected accepting the alternative hypothesis.

Keywords: Strategies, business coaching, personal training.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mundo empresarial está cada vez más competitiva y cambiante debido a la utilización de diversas estrategias y técnicas enfocados a potencializar la habilidades y capacidades de las personas que forman parte de la organización, por lo que, la aplicación de entrenamiento u orientación empresarial logra desarrollar las competencias de cada individuo y eficiencia en los resultados. Por lo tanto, la asesoría empresarial conlleva a mejorar la productividad, explotar las habilidades y capacidades a fin de alcanzar los resultados y mejorar la calidad de vida en el trabajo.

En el contexto internacional, Maceo y Montero (2018), nos indicaron que el modelo de sistema de las organizaciones está cambiando por lo que ya no es global o universal. Por tanto, surge el asesoramiento o guía como una de las vías que los teóricos han designado para fortalecer el crecimiento empresarial, organizacional, entre otros. Sin embargo, el coaching, no se aplica, porque sí, esta herramienta establece un trabajo continuo y constante para desarrollar las habilidades del personal y potencializarlas para generar una adecuada productividad.

Chávez (2012) menciona que el coaching en la ciudad México es una alternativa de gestión empresarial basado, guiar, orientar y conducir el potencial del personal hacia el desarrollo de sus habilidades y capacidades de tal manera se ha comprobado que maximiza el desempeño de trabajo. Asimismo, permite visualizar las competencias laborales a modo de una necesidad de impulso para mejorar el performance que la empresa requiere de los colaboradores. Es decir que, alinea las capacidades del personal con las expectativas y objetivos de la organización mediante orientación y guía.

Rodríguez, Mogollón y Cortés (2020) indicaron que la deficiencia se encuentra en poder desarrollar las capacidades del trabajador para impulsar su liderazgo y trabajar en equipo de trabajo. Por tanto, se estableció una orientación empresarial para las entidades, ya que con la herramienta se podrá ayudar de forma relevante e importante para cada procedimiento que se ejecute, llevando a cabo un liderazgo con la perspectiva a futuro.

En el ámbito nacional, Mejía y Jáuregui (2020) mencionaron que las entidades confrontan inconvenientes de interrelación, fatiga de los trabajadores, y

una gran desmotivación obtenidos de las complicaciones de sus tareas, los procedimientos que se llevan a cabo y su cultura interna, debido a que se encuentra con una falta de organización. Por ello para contrarrestar las falencias, el área de recursos humanos se convertido en una pieza fundamental que promueve la creación de un ambiente eficiente, asimismo, desarrollar un adecuado clima profesional, fomentando la integración entre los colaboradores, y lograr el compromiso del trabajador. Por lo tanto, la orientación empresarial, es una técnica beneficiosa ya que constituirá de un clima laboral favorable para el adecuado rendimiento productivo del personal, esto quiere decir, que se utilizará la herramienta coaching en el personal de la empresa peruana.

En el ámbito local, la firma Nueva Bonus, es una empresa individual de responsabilidad limitada (E.I.R.L) que se dedica a operar bajo las leyes peruanas y adquiere prestaciones de promociones, gestión y administración de sistemas de promoción de bienes y servicios, como por ejemplo las tarjetas bonus; está ubicado en el distrito de Comas – Cono Norte, la empresa se centra en el rubro de prestaciones de actividades de asesoramiento empresarial y venta por mayor de otros productos. La empresa Bonus viene funcionando desde año 1998, lo cual tiene un alto posicionamiento en el mercado, debido a que ofrece productos y prestaciones de servicios se requiere personal con ciertas habilidades y capacidades para cumplir funciones que le genere rentabilidad directa a la empresa.

En estos últimos años, ha venido afrontando ciertas dificultades en el área de recursos humanos, debido a que, el personal seleccionado para el puesto de trabajo cuenta con un bajo rendimiento y falta de compromiso con las actividades asignadas por lo genera baja productividad, disminución de las ventas y poca rentabilidad. Por otro lado, la falta de estrategia de coaching en la empresa no llevaba a alcanzar y conseguir las metas propuestas de ventas y eso era un resultado negativo para el crecimiento empresarial.

El trabajo de investigación abordó la problemática general orientada a conocer: ¿Cómo se relaciona el coaching empresarial en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte -2019?; con las interacciones de las dimensiones entrenamiento personal, preparación de liderazgo, proceso estratégico y resolución de conflictos? Asimismo, los problemas específicos fueron: (a) ¿Cómo se relaciona el coaching empresarial con el entrenamiento personal con los colaboradores de la

empresa Bonus - Cono Norte -2019? (b) ¿Cómo se relaciona el coaching empresarial con la preparación de liderazgo en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte -2019? (c) ¿Cómo se relaciona el coaching empresarial con el proceso estratégico en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte -2019? y (d) ¿Cómo se relaciona el coaching empresarial con la resolución de conflictos en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte -2019?

La justificación del estudio estuvo enfocada en la investigación de una correcta aplicación e implementación de estrategias de coaching empresarial en el personal de la organización Bonus - Cono Norte. Esto fue debido a que la empresa no brinda alternativas de orientación para mejorar y maximizar el desempeño y/o rendimiento de los subordinados, por lo que se presentaba falta de interés y compromiso provocando baja productividad, disminución de la ventas, pérdidas y cliente y competitividad de la entidad. El estudio tuvo como finalidad, analizar una importancia de esta técnica para un adecuado desarrollo del potencial del personal enfocado a maximizar sus competencias.

La investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación del coaching empresarial en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte -2019; con las dimensiones entrenamiento personal, preparación de liderazgo, proceso estratégico y resolución de conflictos. Por otro lado, se tuvo como objetivos específicos: (a) determinar la relación del coaching empresarial con el entrenamiento personal en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte -2019. (b) determinar la relación del coaching empresarial con la preparación de liderazgo en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte -2019. (c) determinar la relación del coaching empresarial con el proceso estratégico en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte -2019. Y (d) determinar la relación del coaching empresarial con la resolución de conflictos en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte -2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación fue de tipo pura (básica) ya que mediante el problema identificado se realiza exclusivamente en la búsqueda de nuevos conocimientos enfocados en los fenómenos a estudiar. Baena (2014) sostuvo que es un estudio de investigación basado en la obtención y la recopilación de información, elaborando teorías de amplio alcance para comprender de forma rápida para las posibles aplicaciones prácticas que se pueden dar a los resultados,

El estudio fue realizado bajo el diseño no experimental de corte transversal, puesto que, no se experimentaron las variables para ver sus efectos, se realizó el estudio en su contexto natural. Calderón y Castaño (2005) indicaron que la investigación es de un diseño no experimental y transeccional; visto que, no se alteran las variables intencionalmente, por tanto, recopila la data en un momento determinado.

2.2. Variables y Operacionalización

El presente trabajo de investigación constó de una variable con cuatro dimensiones siendo cada una: Entrenamiento personal, Preparación del liderazgo, Proceso estratégico, Resolución de conflictos. Asimismo, el número de indicadores fue de 25 ítems en general. Además, la escala Likert, las alternativas de respuesta fueron 5 siendo: Nunca, casi nunca, a veces, siempre y casi siempre. (Ver anexo N°2)

Definición de la primera variable:

Román (2008) afirma que el coaching es el que asume el liderazgo de una entidad como también el manejo de un grupo de personas, hoy en día en este mundo competitivo y mudable, un coach busca enfocarse de lleno a su capital humano. La mayor parte de las entidades pretenden una mejoría constante con el fin de elevar las habilidades de los individuos para obtener resultados en las ventas, pues el líder también debe de enfocarse en la destreza personal.

Al respecto Suárez (2015) nos indica que un coaching ayuda con un proceso tedioso de poder adquirir conocimiento para quienes están bajo una organización, genera valores sentido de pertenencia y creatividad, estos actuarán de manera directa en nuestra disciplina para generar una metamorfosis y posibilita un amplio aprendizaje a quienes tiene a su disposición. Este llega a ser una herramienta con actitud positiva que utiliza su conocimiento de manera ética y profesional.

Definiciones de las dimensiones

Entrenamiento Personal: Dolores (2008) manifestó que El coaching es un entrenamiento personal que podríamos definir en la modalidad one to one y entra de lleno en el desarrollo del talento y por tanto incide directamente en los buenos resultados empresariales. El uno a uno es lo que permite personalizar y por tanto asegurar un traje a medida en la formación y desarrollo de capacidades

Preparación del liderazgo: Rodríguez (2008) nos dice que: La justificación económica del coaching es que resulta ser la mejor herramienta que hasta ahora conocemos para incrementar significativamente los resultados cuantificables de todo el proceso de entrenamiento, formación y motivación, al situar a los trabajadores a la cabeza del esfuerzo consciente para su desarrollo profesional y personal. En este propósito, un factor muy importante sería capacitar al personal constantemente para analizar sus capacidades dependiendo de un subgerente o un maestro responsable especializada en esa área y supervise diariamente para gestionar a los trabajadores.

Proceso estratégico: Dolan (2014) coaching empresarial, es de grata ayuda para las entidades, ya que necesariamente no implica ser experto de conocimiento en el área de la persona que recibe este servicio, solo consta con hacer bien las cosas, ya que mediante esta tomará una mejor estructura, permitirá el crecimiento de la organización como del colaborador, mediante un plan estratégico elaborado para la secuencia de objetivos.

Resolución de conflictos: Villa (2016) explica que en el conflicto todos son

responsables, tanto en su génesis como en su evolución. Por tanto, todos en mayor o menor grado, deben poner de su parte para resolver un conflicto; habrá personas con más responsabilidad que otras, pero es algo interpersonal donde nadie permanece impasible.

2.3. Población y muestra

El trabajo de estudio tuvo como población a los colaboradores de la empresa Bonus, lo cual estuvo establecido por 25 subordinados ya que conforman la población total. Bisquerra (2004) señaló que la población es una agrupación de todos los individuos a los que se desea hacer extensivo los resultados de la investigación, por tanto, se representa por N.

La muestra de la investigación fue censal lo cual, estuvo constituida por el total de dicha población, dado que se evaluará a todos los trabajadores que constituyen la empresa Bonus de Cono Norte.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta para conseguir la información por el cual constituida según los indicadores planteadas por cada una de las dimensiones sacado de la respectiva variable de estudio. Consta de 25 ítems para el estudio de variable. Navas *et al* (2012) indicaron que es el aviso o información que se solicita para poder recopilar, por ende, es importante definir los constructos de interés. Por lo tanto, requiere puntualizar a las variables de modo que se especifique de forma transparente la información específica que van a componer el conjunto de interrogantes de la encuesta.

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento del cuestionario donde se estableció 25 preguntas; nueve ítems para la primera dimensión (Entrenamiento personal), cuatro ítems para la segunda dimensión (Preparación de liderazgo), siete ítems para la tercera dimensión (Proceso estratégico) y cinco ítems para la cuarta dimensión (Resolución de conflictos). Fábregues *et al* (2016) definen como herramienta estandarizada que se utiliza para la recopilación de datos durante la labor de campo del estudio cuantitativo, esto quiere decir, que es un instrumento

que permite plantear una agrupación de preguntas para recoger información con respecto a una muestra de individuos.

2.5. Procedimientos

El informe de investigación siguió el siguiente procedimiento para la recolección de datos en primer lugar se desarrolló el instrumento compuesto por 25 ítems para medir la variable de estudio. En segundo lugar, paso por una revisión rigurosa por el docente de investigación. En tercer lugar, se presentó al gerente general la encuesta a evaluar. En cuarto lugar, se realizó el proceso de aprobación y autorización para aplicar dicho cuestionario. En quinto lugar, se realizó el procedimiento de recopilación de información a los trabajadores de la empresa.

2.6. Método de análisis de datos

El análisis de información se realizó a través de los siguientes métodos estadísticos; análisis descriptivo, lo cual consistió en la construcción de tablas y figuras a través del procesamiento de información. Por consiguiente, se aplicó el método de análisis inferencial, para ejecutar la estadística inferencial y comprobar las hipótesis planteadas en la investigación. Del Río (2013) menciona que el estudio de datos, empieza en una etapa de aprobación o validación de suposiciones, por tanto, recopila datos importantes y lo sujeta al tipo de análisis referente para proponer alternativas a la dificultad de estudio. El análisis descriptivo adquiere clasificaciones calculados a través de muestras y el análisis inferencial sujeta a prueba conjeturas mediante el sometimiento de cantidades en lo estadístico.

2.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos fueron de suma importancia en las distintas partes de la investigación, por el cual, se respetó la propiedad intelectual y derecho de los autores citados en el estudio. Todas las informaciones que se consideró han sido citadas de acuerdo a las normas APA 2020. Además, se reservó las respuestas obtenidas de las personas a través de la encuesta de tal manera que tenga carácter

confidencial. Asimismo, no se ha manipulado, con maleficencia los datos recolectados en el presente informe a favor de la investigadora ni se realizó la interpretación de manera objetiva y correctamente. Los principios éticos: confidencialidad, rigurosidad y respeto.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis de los resultados descriptivos

3.1.1 Resultados de las variables: Coaching Empresarial

Tabla 1

Variable 1: Frecuencia de la variable Coaching empresarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	16,0	16,0	16,0
	A veces	9	36,0	36,0	52,0
	Casi siempre	4	16,0	16,0	68,0
	Siempre	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos que provienen de la muestra de estudio

De acuerdo los resultados de la encuesta, el 36% de los colaboradores mencionaron, que a veces, establecen el uso eficiente de la herramienta, sin embargo, el 16% mencionaron que casi siempre aplican la utilización de la orientación empresarial con la finalidad de obtener buenos resultados.

3.1.2 Resultados de Dimensiones:

Tabla 2

Dimensión 1: Frecuencia de la dimensión de Entrenamiento del Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	12,0	12,0	12,0
	A veces	8	32,0	32,0	44,0
	Casi siempre	12	48,0	48,0	92,0
	Siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos que provienen de la muestra de estudio

De los encuestados, el 48% de los trabajadores indicaron que casi siempre desarrollan y emplean un entrenamiento, ya que busca fijar objetivos para el

crecimiento de su desarrollo profesional. Por otro lado, 8% de los colaboradores manifestaron que siempre se utiliza la técnica.

Tabla 3

Dimensión 2: Frecuencia de Preparación del Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	12,0	12,0	12,0
	A veces	8	32,0	32,0	44,0
	Casi siempre	5	20,0	20,0	64,0
	Siempre	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos que provienen de la muestra de estudio

De los resultados de la muestra de estudio, el 36% de los trabajadores señalaron que siempre buscan potencializar las aptitudes de liderazgo, mientras que, el 12% de los subordinados manifestaron que casi nunca se realiza una adecuada preparación para alcanzar la habilidad de liderar a un grupo de trabajo.

Tabla 3

Dimensión 3: Frecuencia de Proceso estratégico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	16,0	16,0	16,0
	A veces	8	32,0	32,0	48,0
	Casi siempre	6	24,0	24,0	72,0
	Siempre	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos que provienen de la muestra de estudio

De los resultados se obtuvieron que, el 32% de los colaboradores de la empresa Bonus manifiestan que a veces se aplica un adecuado proceso estratégico para determinar los objetivos, sin embargo, el 16% de los colaboradores mencionan que casi nunca se aplica este planeamiento.

Tabla 4*Dimensión 4: Frecuencia de la dimensión de resolución de conflictos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	28,0	28,0	28,0
	A veces	5	20,0	20,0	48,0
	Casi siempre	5	20,0	20,0	68,0
	Siempre	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos que provienen de la muestra de estudio

De los resultados obtenidos, el 32% del personal manifiestan que siempre realizan una resolución de conflictos en la empresa, mientras que el 20% de los colaboradores mencionaron que casi nunca emplean una modelo de prevención de dificultades que se lleven a cabo en la entidad.

3.2. Análisis Inferencial

Condición:

$p = 0.05$, Nivel de confianza 95%

Regla de decisión:

Si: Sig. < 0.05, esto quiere decir que, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Si: Sig. > 0.05, esto quiere decir que, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

3.2.1. Prueba de Hipótesis General:

HG: El coaching empresarial en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte está relacionado con las interacciones de las dimensiones entrenamiento personal, preparación de liderazgo, proceso estratégico y resolución de conflictos.

3.2.2. Prueba de Hipótesis específica 1

H_0 : El coaching empresarial está relacionado con el entrenamiento personal en los colaboradores de la Empresa Bonus - Cono Norte.

H_1 : El coaching empresarial no está relacionado con el entrenamiento personal en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte.

A continuación, se muestra la tabla 6 enfocado a la asociación entre coaching empresarial y entrenamiento personal

Tabla 6

Resultados de asociación entre variable Coaching empresarial y entrenamiento personal

		<i>Correlations</i>	
		Coaching empresarial (Agrupada)	Entrenamiento personal (Agrupada)
Coaching empresarial (Agrupada)	Correlación	1	,844**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
Entrenamiento personal (Agrupada)	Correlación	,844**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

Fuente: Datos provenientes de la población de estudio

Interpretación: Conforme a los resultados se pudo observar un margen de error de 0.05 y un nivel de confianza 95%; se determinó un valor de significancia bilateral 0.000, por lo que equivale ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se indica que ambas están relacionadas. En consecuencia, el coaching empresarial incide directamente al entrenamiento personal, con la finalidad de alcanzar buenos resultados. Con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.844², resultando un coeficiente de determinación (0.712), dado que la proporción es compartida, tuvo un 71% de magnitud de la relación.

3.2.3. Prueba de Hipótesis específica 2

H0: El coaching empresarial no está relacionado con la preparación de liderazgo en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte.

H1: El coaching empresarial está relacionado con la preparación de liderazgo en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte.

Tabla 7

Resultados de asociación entre la variable del Coaching empresarial y dimensión de Preparación de liderazgo

<i>Correlations</i>			
		Coaching empresarial (Agrupada)	Preparación de liderazgo (Agrupada)
	Correlación Pearson	1	,828**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
	Correlación Pearson	,828**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

Fuente: Datos provenientes de la población de estudio

Interpretación: Con respecto a los resultados se pudo visualizar, un margen de error de 0.05 y un nivel de confianza de 95%; asimismo, tuvo un valor de significancia de 0.000, es decir, ($0.000 < 0.05$); por tanto, se acepta la hipótesis alterna indicando mutua relación. Por ello, el coaching empresarial busca potencializar las habilidades de preparación de liderazgo. Con una correlación de Pearson de $(0.828)^2 = 0.685$, esto se interpreta como un 68%, esto quiere decir que, el coeficiente de determinación de coaching empresarial está relacionado con la preparación de liderazgo.

3.2.4. Prueba de Hipótesis específica 3

H0: El coaching empresarial no está relacionado con el proceso estratégico en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte.

H1: El coaching empresarial está relacionado con el proceso estratégico en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte.

Tabla 8

Resultados de asociación de la variable de Coaching empresarial y dimensión Proceso estratégico

<i>Correlations</i>			
		Coaching empresarial (Agrupada)	Proceso estratégico (Agrupada)
	Correlación Pearson	1	,932**
	Sig. (bilateral)		0.000
Coaching empresarial (Agrupada)	N	25	25
	Correlación Pearson	,932**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
Proceso estratégico (Agrupada)	N	25	25

Fuente: Datos provenientes de la población de estudio

Con referente a los resultados se pudo indicar que el margen de error es de 0.05 y un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, tuvo un valor de significancia de 0.000, esto quiere decir, que “0.000 es menor de 0.05”, por tanto, se acepta la hipótesis alterna. Por ello, el coaching requiere de la elaboración del proceso estratégico, para determinar objetivos, a través de estrategias. Entonces, la correlación de Pearson es $(0.932)^2$, resultando 0.868, es decir, el coeficiente de determinación con respecto a la variable está relacionada con la dimensión proceso estratégico.

3.2.5. Prueba de Hipótesis específica 4

H0: El coaching empresarial no está relacionado con la resolución de conflictos en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte.

H1: El coaching empresarial está relacionado con la resolución de conflictos en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte.

Tabla 9

Resultados de la variable de Coaching empresarial y dimensión de Resolución de Conflictos

<i>Correlations</i>			
		Coaching empresarial (Agrupada)	Resolución de conflictos (Agrupada)
	Correlación	1	,850**
Coaching empresarial (Agrupada)	Pearson Sig. (bilateral)		0.000
	N	25	25
	Correlación	,850**	1
Resolución de conflictos (Agrupada)	Pearson Sig. (bilateral)	0.000	
	N	25	25

Fuente: Datos provenientes de la población de estudio

En consecuencia, se indicó el margen de error de 0.05 y, por tanto, un nivel de confianza de 95%, por lo cual, se adquirió una significancia de 0.000 menor a 0,05, esto quiere decir, que la variables y dimensión están asociado, asimismo se rechazó la hipótesis nula. La resolución de conflictos es un modelo del coaching empresarial, dado que, coopera y fortalece a los colaboradores. Por ello, la correlación de Pearson fue de $0.850^2 = 0.722$; es decir, el coeficiente de determinación de la variable tuvo un 71% de relación entre variable y la dimensión de resolución de problemas.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general fue determinar la relación del coaching empresarial en los colaboradores de la empresa Bonus - Cono Norte -2019; con las dimensiones entrenamiento personal, preparación de liderazgo, proceso estratégico y resolución de conflictos. Se planteó la hipótesis alineada a: el coaching empresarial en los colaboradores de la empresa Bonus, está relacionado con las interacciones de las dimensiones entrenamiento personal, preparación de liderazgo, proceso estratégico y resolución de conflictos.

Con relación a los resultados descriptivos a través del procesamiento de datos, se determinó que un 36% de los trabajadores señalaron, a veces hacen uso de la herramienta de orientación y desarrollo, además, el 48% manifestaron que casi siempre buscan potencializar las habilidades de liderazgo, así mismo, el 32% de los encuestados indicaron que a veces realizan adecuadamente un proceso estratégico y por último el 32% de los trabajadores señalaron siempre buscan una resolución de conflictos. Mediante el método inferencial se realizó la comprobación de hipótesis, lo cual se utilizó el estadístico de Pearson para corroborar las suposiciones, se determinó el valor de significancia de 0.000, lo cual fue menor al 0.05, y por ende se confirmó que la variable coaching empresarial está relacionada significativamente con el entrenamiento personal. Por consiguiente, se halló relación significativa de 0.000 entre la dimensión preparación de liderazgo y la variable coaching empresarial. Además, se identificó que la variable coaching empresarial hubo relación con la dimensión proceso estratégico. Por otro lado, se manifestó que existe asociación entre la variable y resolución de conflictos.

Los resultados obtenidos guardan una semejanza con la investigación de Tores (2018) lo cual indicó que el 51.5% del sujeto de estudio manifestaron que casi siempre dan buenos resultados la ejecución del coaching empresarial. Así mismo, da entrever, que el 54.3% de los estudiantes generó de forma favorable el liderazgo en las habilidades gerenciales y con respecto a la resolución de conflictos el 50.9% generó un efecto favorable para potencializar la competitividad. Referente al análisis inferencial se utilizó la prueba chi cuadrado de Pearson para poder comprobar las hipótesis del estudio, por lo que se determinó un nivel de significancia de 0.000 entre todas las dimensiones propuestas (liderazgo, comunicación, toma

de decisiones, trabajo en equipo, resolución de conflictos y motivación). En efecto, el estudio presentó una similitud con la tesis al comprobar la correlación entre la variable y dimensiones. Asimismo se halló una semejanza al aplicar el estadístico Pearson, de tal manera que quedó demostrado que entre variable coaching empresarial está relacionado directamente con las dimensiones establecidas.

Los hallazgos presentados tienen una similitud con la tesis Astonitas (2017) cuyo propósito fundamental fue determinar la relación que existe entre el coaching empresarial y la productividad de los colaboradores. Con respecto al análisis descriptivo, se identificó que el 50% de los encuestados que casi nunca existió presencia del coaching empresarial. Por otro lado, se observó que el 48% de los trabajadores manifestaron que el nivel de productividad es bajo, por lo tanto, se evidenció que mientras no halla una orientación de guía de desarrollo, no habrá una óptima productividad en la empresa. Por otro lado, en base al análisis inferencial se utilizó el estadístico Rho de Spearman para poder comprobar la relación existentes de las variables. Por lo que se halló un alto nivel de correlación y significativa, esto quiere decir que, mientras que halla una mayor aplicación de coaching mayor será la productividad. En conclusión, el presente estudio tiene relación con lo que indica el autor de la tesis, ya que, los resultados demostraron igualdad al presentar la relación, sin embargo, se halló una diferencia con respecto al estadístico aplicado para constatación y demostración de hipótesis.

La investigación tuvo una coincidencia con la tesis de Espinoza (2019) a través del análisis descriptivo; el 52.6% de los resultados manifestaron estar de acuerdo con la aplicación del coaching empresarial. Con respecto al análisis inferencial realizada al estadístico Rho de Spearman, se obtuvo como coeficiente de correlación de 0,539; lo cual indicó un nivel de correlación positiva media. Además, se halló un valor de significancia de 0.000; lo que respecta a ($P < 0.05$). Por consiguiente se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula, quedando como evidencia que existe relación positiva entre coaching gerencias y toma decisiones administrativas en la organización OTI. Por lo tanto, se concluye que los resultados tuvieron una similitud al momento de contrastar las hipótesis debido a que el nivel de significancia fue menor al margen, por tanto, se confirma la relación que existe una ejecución de coaching en las empresas, ya que contribuirá a desarrollar y potencializar el crecimiento éxito de la empresa.

V. CONCLUSIONES

1. En el objetivo general, el 36% de los colaboradores establecieron que a veces se emplea la herramienta coaching empresarial y el 16% indicaron que casi siempre lo aplican en el área de recursos humanos. Por ello, se determinó relación entre variable e dimensiones.
2. En el primer objetivo específico, el 48% de los encuestados manifestaron que casi siempre realizan entrenamientos de manera que incrementen sus habilidades. El 8% de los trabajadores señalaron que siempre ejecutan capacitaciones como procesos de llevar a cabo un adecuado entrenamiento al personal. Asimismo, el coaching empresarial tuvo una relación con el entrenamiento del personal en un 71%; esto quiere decir, $p = 0.000 < 0.05$ (margen de error) y el coeficiente de determinación fue 0.712. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna, debido a un método efectivo en el entrenamiento personal y un adecuado coaching empresarial, asimismo rechazando la hipótesis nula.
3. En el segundo objetivo específico, el 36% de los trabajadores indicaron que siempre establecen preparaciones y evaluaciones para ejercer un adecuado liderazgo. Por ello, el coaching empresarial tuvo una asociación con la dimensión de preparación de liderazgo en un 68%; es decir, "0.000 fue menor al 0.05", y el coeficiente de determinación fue 0.685; asimismo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto quiere decir, que existe relación entre la variable coaching empresarial y la preparación de liderazgo.
4. En el tercer objetivo específico, el 32% de los subordinados de la empresa Bonus, mencionaron que a veces se efectúa un eficiente proceso estratégico. El coaching empresarial tuvo una relación con el proceso estratégico en un 86.8%; esto quiere decir, que ($0.000 < 0.05$), y el coeficiente de determinación fue de 0.868. Por ello, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.
5. En el cuarto objetivo específico, el 32% de los encuestados señalaron que siempre concretan y llegan a una resolución de los problemas resaltantes.

Asimismo, el coaching empresarial tiene asociación con la resolución de conflictos en un 71%; esto quiere decir, que 0.000 es menor al margen de error y el coeficiente de determinación fue de 0.722. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los problemas observados en el área de recurso humanos, se le propuso como alternativas de soluciones.

Primero: Se le propone establecer un programa de preparación al colaborador, para mejorar su formación e incrementar sus capacidades y habilidades, de tal manera, realizar una revisión periódica sobre sus avances por medio de cuestionarios o encuestas, para medir su desempeño, ya que es fundamental para conocer si el trabajador está respondiendo bien a los requerido, puesto que, aumentara la productividad.

Segunda: Se le sugiere fomentar o transmitir enseñanzas de como ejercer el liderazgo a su personal, y potencializar sus aptitudes y conocimiento para que tengan la capacidad de poder tomar decisiones basándose en sus conocimientos, por tanto, es importante promover a que puedan lograr sus metas y objetivos que se propogan.

Tercero:. Se le recomienda al gerente general llevar a cabo evaluaciones de desempeño, ya que contribuirá a visualizar sus fortalezas del trabajador e identificar sus debilidades para mejorar su rendimiento y comportamiento a través de autoevaluaciones y realizar una retroalimentación para obtener una ventaja competitiva.

Cuarta: Se le plantea crear reuniones donde participen todo la planilla con el propósito que puedan crear simulaciones de una problemática en el ambiente laboral o que dificulte el rendimiento de los trabajadores, de tal modo como preveer las situaciones que generen conflictos,asimismo lograr una comunicación clara y trabajando en equipo para que disuelvan estas deficiencias.

REFERENCIAS

- Astonitas (2017). Coaching empresarial y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa DISCONSAC S.A.C., Jesús María, 2017. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24044/Astonitas_CL.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación: Serie integral por competencias DGB. https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&dq=tipo+de+investigacion+aplicada&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la investigación educativa. https://books.google.com.pe/books?id=VSb4_cVukkcC&dq=poblaci%C3%B3n+metodolog%C3%ADa+definici%C3%B3n&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Calderón, G. y Castaño, G. (2005). *Investigación en Administración en América Latina: Evolución y Resultados*. https://books.google.com.pe/books?id=N1I2My4B7h8C&dq=dise%C3%B1o+no+experimental&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Chávez, N. (2012). La gestión de competencias y ejercicios del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000200007
- Del Río, D. (2013). Diccionario – Glosario de metodología de la investigación social. https://books.google.com.pe/books?id=XtIEAgAAQBAJ&dq=metodo+de+analisis+de+datos+definici%C3%B3n&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Dolan, S. (2014). *Coaching por valores*. Lid editorial: Madrid.
- Dolores, M. (2008). Manual de Marketing. ESIC Editorial publishing
- Fábregues, S. (2016). Técnicas de investigación social y educativa. https://books.google.com.pe/books?id=ZT_qDQAAQBAJ&dq=encuesta+metodolog%C3%ADa+definicion&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- Galeano, M. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*.
https://books.google.com.pe/books?id=Xkb78OSRMI8C&dq=enfoque+cuan+titativo+de+metodologia&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Maceo, D. y Montero, D. (2018). *Coaching empresarial: Una nueva vía para generar aprendizaje en las organizaciones*. 32(6), pp. 84-93, ISSN 1668-5024.
<https://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=2081>
- Mejía, C. y Jáuregui, K. (2020). Coaching en las organizaciones: experiencia con personal administrativo de salud. *Revista Universidad & Empresa*, 22 (39), 1 – 26.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/7977/8683>
- Navas *et al* (2012). *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*.
https://books.google.com.pe/books?id=zbKzhysHsxUC&dq=cuestionario+metodolog%C3%ADa+definici%C3%B3n&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Sábado, J. (2010). *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*.
https://books.google.com.pe/books?id=MHgap8IN124C&dq=poblaci%C3%B3n+y+muestra&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Rodríguez, M. Mogollón, M. y Cortés, A. (2020). El coaching como herramienta de gestión en empresas del sector financiero. *Revista Sinergia*, 7(1), 86 – 100.
<http://200.122.211.70/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/94>
- Rodríguez, P. (2008). *Mujeres Trabajos y Empleo en tiempos de Globalización*. Icaria editorial: Barcelona.
- Román, J. y Fernández, M. (2008). *Liderazgo y Coaching*. Libros en red ISBN: 1597543632, 9781597543637(pg. 16).
- Suarez, A. (2015). *¿Qué es el coaching?: Herramienta para liderar la vida que te mereces*. Madrid. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books/about/Qu%C3%A9_es_el_Coaching.html?id=l4R_BwAAQBAJ&redir_esc=y

- Torres (2018). Estrategia del coaching empresarial en el desarrollo de habilidades gerenciales en estudiantes de la facultad de ingeniería de Minas de la Universidad Nacional del centro del Perú. [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5110/Torres%20Hua man.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5110/Torres%20Hua%20man.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villa, J. (2016). Manual de negociación y resolución de conflictos: Define objetivos, resuelve incidencia y obtén resultados. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books/about/Manual_de_negociaci%C3%B3n_y_resoluci%C3%B3n_de.html?id=FF3WCwAAQBAJ&redir_esc=y

ANEXO 1.
Matriz de consistencia

Planeamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología	Población y Muestra	Técnica
Problema General: ¿Cómo se relaciona el coaching empresarial en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte con las interacciones de las dimensiones entrenamiento personal, ¿preparación de liderazgo, proceso estratégico y resolución de conflictos?	Objetivo General: Determinar la relación del Coaching Empresarial en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte con las dimensiones entrenamiento personal, preparación de liderazgo, proceso estratégico y resolución de conflictos.	Hipótesis General El coaching empresarial en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte está relacionado con las interacciones de las dimensiones entrenamiento personal, preparación de liderazgo, proceso estratégico y resolución de conflictos.		Entrenamiento personal			
Problemas Específicos: a. ¿Cómo se relaciona el coaching empresarial con el entrenamiento personal en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte?	Objetivos Específicos: a. Determinar la relación del coaching empresarial con el entrenamiento personal en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte.	Hipótesis Específicos a. El coaching empresarial está relacionado con el entrenamiento personal en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte.	COACHING EMPRESARIAL	Preparación de liderazgo	Tipo de investigación : Básica Nivel de investigación : Correlacional Diseño de investigación : No experimental - corte transversal Enfoque de estudio: Cuantitativo	La población está constituida por 25 trabajadores La muestra es censal.	Técnica de recolección de información: Encuesta en escala de tipo Likert. Instrumento de recolección de datos: Cuestionario conformado por 25 ítems
b. ¿Cómo se relaciona el coaching empresarial con la preparación de liderazgo en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte?	b. Determinar la relación del coaching empresarial con la preparación de liderazgo en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte.	b. El coaching empresarial está relacionado con la preparación de liderazgo en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte.		Proceso estratégico			
c. ¿Cómo se relaciona el coaching empresarial con el proceso estratégico en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte?	c. Determinar la relación del coaching empresarial con el proceso estratégico en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte.	c. El coaching empresarial está relacionado con el proceso estratégico en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte.					
d. ¿Cómo se relaciona el coaching empresarial con la resolución de conflictos en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte?	c. Determinar la relación del coaching empresarial con la resolución de conflictos en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte	c. El coaching empresarial está relacionado con la resolución de conflictos en los colaboradores de la empresa Bonus, Lima Norte		Resolución de conflictos			

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2:

Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN	
					POSICIÓN	N.º DE ÍTEMS			
Coaching Empresarial	(Whitmore, 2015) definió el Coaching es liberar el potencial de una persona para maximizar su propio rendimiento. Se trata de ayudar a aprender en lugar de enseñarles.	Para la correspondiente evaluación de la variable coaching empresarial se derivó a la implementación de una encuesta, lo cual nos ayudara con los datos estadísticos, en la cual se procedió a tabular, graficar y analizar.	Entrenamiento Personal	Actividades por categoría	P1	1	1=Nunca	Ordinal	
						2			
						3			
			Entrenamiento Personal	Desarrollo de habilidades	P2	1	2		1=Nunca
						2			
						3			
			Entrenamiento Personal	Motivacional personal y grupal	P3	1	2		2=Casi nunca
						2			
						3			
			Preparación de Liderazgo	Toma de conciencia	P4	1	2		3= A veces
						2			
Preparación de Liderazgo	Responsabilidad y Asertividad	P5	1	2	4 =Casi siempre				
			2						
Proceso estratégico	Toma de decisiones	P6	1	2	5=Siempre				
			2						
Proceso estratégico	Determinación de objetivos	P7	1	2					
			3						
Proceso estratégico	Gestión del tiempo	P8	1	2					
			2						
Resolución de Conflictos	Respecto de diversidad	P9	1	2					
			2						
Resolución de Conflictos	Aceptación y valoración	P10	1	2					
			2						
				P11	3				

Fuente: *Elaboración propia*

ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar el Coaching Empresarial en los Colaboradores de la Empresa Bonus - Cono Norte.

INSTRUCCIONES: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponde a cada alternativa que se muestra a continuación.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

DIMENSIÓN 1: Entrenamiento del Personal		Escala de Valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Lo que aprendiste en la empresa puede servirte para los nuevos retos	N	CN	AV	CS	S
2	El trabajo que realizas está de acuerdo a tu cargo	N	CN	AV	CS	S
3	El ser practico ayuda a solucionar problemas en tu área	N	CN	AV	CS	S
4	La empresa da facilidades de ascenso	N	CN	AV	CS	S
5	Utilizan estrategias que ayudan a afrontar dichos inconvenientes	N	CN	AV	CS	S
6	La empresa incentiva el desarrollo personal de sus colaboradores	N	CN	AV	CS	S
7	Obtienes un buen salario por tu trabajo	N	CN	AV	CS	S
8	Te sientes impulsado por tu jefe	N	CN	AV	CS	S
9	Utiliza técnicas para ser más productivo	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: Preparación de Liderazgo		Escala de Valoración				
10	Los resultados finales de la empresa son satisfactorias	N	CN	AV	CS	S
11	Te sientes identificado con la empresa	N	CN	AV	CS	S
12	responsabilidades de tu jefe del sector	N	CN	AV	CS	S
13	Te sientes comprometido a realizar tu trabajo	N	CN	AV	CS	S

DIMENSIÓN 3: Proceso Estratégico		Escala de Valoración				
14	Te dan facilidades de decisión durante el horario de trabajo	N	CN	AV	CS	S
15	Delegan funciones en tu grupo de trabajo	N	CN	AV	CS	S
16	Empleas los objetivos de la empresa	N	CN	AV	CS	S
17	Sigues con las normas que dicta la empresa	N	CN	AV	CS	S
18	Tienen compromiso antes consecuencias imprevistas	N	CN	AV	CS	S
19	El tiempo libre lo ocupa para hacer algo productivo	N	CN	AV	CS	S
20	Determina cuanto tiempo le llevara una actividades	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 4: Resolución de Conflictos		Escala de Valoración				
21	El desempeño del clima entre las relaciones laborales son armoniosas	N	CN	AV	CS	S
22	Desarrollan competencias y actitudes en un clima laboral	N	CN	AV	CS	S
23	Obtienen compensaciones por las horas extras	N	CN	AV	CS	S
24	Se sienten identificados en la empresa donde laboran	N	CN	AV	CS	S
25	Le fue útil llevar las capacitaciones para mejorar sus habilidades	N	CN	AV	CS	S

ANEXO 5: Base de datos de la muestra de estudio.

spss tesina2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 35 de 35 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
2	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
3	1	4	5	1	4	5	1	2	4	1	4	5	1	5	2
4	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3
5	1	4	2	5	2	5	1	4	2	1	3	5	1	2	4
6	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4
7	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4	5	3	3	2	4
8	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3
9	3	3	2	3	2	1	3	2	4	4	3	2	2	3	4
10	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	2
11	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	2
12	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	1	2	3	4
13	4	3	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	3
14	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2
15	4	2	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3	2	3
16	1	2	3	2	1	3	1	2	2	2	3	4	3	3	2
17	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3
18	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
19	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
20	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5
21	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
22	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	5	5	5	3	4
23	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ANEXO 6: Resultado de la prueba de confiabilidad.

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

Fuente: Programa estadístico SPSS V25.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	25

Fuente: Programa estadístico SPSS V25.