



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“El liderazgo transformacional y el coaching empresarial en el área administrativa del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima, 2020”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Depaz Marceliano, Edson Daniel ([ORCID: 0000-0003-3852-0290](https://orcid.org/0000-0003-3852-0290))

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio ([ORCID: 0000-0002-4489-8487](https://orcid.org/0000-0002-4489-8487))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi padre Donato Depaz, a mi madre Carmen Marceliano, a mis hermanas y hermanos, a mi Esposa Vilma Cubas y a mis hijas Greicy y Karin por siempre darme la fuerza que necesito para seguir adelante; a mi familia quienes siempre han sido y serán mi inspiración para ser un gran profesional, cultivando en mí principios basados en responsabilidad, honestidad y deseo de superación.

Agradecimiento

A Dios, por darme la paz necesaria para sobrellevar todo y culminar mi carrera universitaria con éxito. A la Universidad Cesar Vallejo, por acogerme como alumno y llevarme a conocer maestros de calidad humana. A mi querido asesor Dr. Casma Zarate, Carlos Antonio, que me nutrió con paciencia y dedicación para llevar a cabo este estudio. A mis compañeros de tesis que al igual que yo contribuyeron con un granito de su experiencia para que todos obtengamos el objetivo final, nuestro título profesional.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y Operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5. Procedimientos.....	29
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	45
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	57

Índice de Tablas

Tabla 1. Cuadro de validación de los 3 expertos.....	28
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento liderazgo transformacional y coaching empresarial.....	29
Tabla 3. Variable 1 liderazgo transformacional.....	31
Tabla 4. Dimensión influencia idealizada.....	32
Tabla 5. Dimensión estimulación intelectual.....	33
Tabla 6. Dimensión Motivación e inspiración.....	34
Tabla 7. Variable 2 Coaching Empresarial.....	35
Tabla 8. Dimensión Plan de Acción.....	36
Tabla 9. Dimensión Evaluación.....	37
Tabla 10. Dimensión Herramientas del Coach.....	38
Tabla 11. Prueba de normalidad de la variable liderazgo transformacional y coaching empresarial.....	39
Tabla 12. Prueba de correlación de variables – hipótesis general.....	41
Tabla 13. Prueba de correlación variables - hipótesis específica 1.....	42
Tabla 14. Prueba de correlación variables - hipótesis específica 2.....	43
Tabla 15. Prueba de correlación variables - hipótesis específica 3.....	44

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Liderazgo transformacional frecuencias.....	31
Figura 2. Frecuencia influencia idealizada.....	32
Figura 3. Frecuencia estimulación intelectual.....	33
Figura 4. Frecuencia motivación e inspiración.....	34
Figura 5. Coaching empresarial Frecuencias.....	35
Figura 6. Frecuencia plan de acción.....	36
Figura 7. Frecuencia evaluación.....	37
Figura 8. Frecuencia herramientas del coach.....	38

Resumen

La presente investigación tiene por finalidad como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y el coaching empresarial en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas en la ciudad de Lima, 2020. Para realizar este estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de metodología descriptiva. El análisis se llevó a cabo por medio de un muestreo no probabilístico, por conveniencia propia del autor, donde el objeto de estudio fueron los colaboradores del área administrativa del Inen. Para obtener el análisis de la investigación se utilizó como instrumento un cuestionario de un total de 20 ítems, 10 ítems para cada variable que fue aplicado a la población de estudio, a los colaboradores del área administrativa del Inen. Estos están validados por tres expertos.

La investigación concluye que existe una relación positiva de 0.612 entre el liderazgo transformacional y el coaching empresarial en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima, 2020

Palabras claves: liderazgo transformacional, coaching empresarial, herramientas del coach, influencia idealizada.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship that exists between transformational leadership and business coaching in the administrative area of the National Institute of Neoplastic Diseases in the city of Lima, 2020. To carry out this study, the quantitative approach was used, of the type applied, correlational level and descriptive methodology. The analysis was carried out by means of a non-probabilistic sampling, for the author's own convenience, where the object of study was the collaborators of the Inen administrative area. To obtain the analysis of the research, a questionnaire with a total of 20 items was used as an instrument, 10 items for each variable that was applied to the study population, to the collaborators of the Inen administrative area. These are validated by three experts.

The research concludes that there is a positive relationship of 0.612 between transformational leadership and business coaching in the administrative area of the National Institute of Neoplastic Diseases, Lima, 2020

Keywords: transformational leadership, business coaching, coach tools, idealized influence.

I. INTRODUCCIÓN

El Inen, es una institución pública, autónoma, unido al ministerio de salud, encargado de brindar servicios de salud altamente especializado en materia de atención oncológica, en la promoción, prevención y atención recuperativa, incorporando la residencia médica, la investigación y la docencia especializada en el marco en ejercicio de sus funciones.

Actualmente trabajan incansablemente en la búsqueda de grandes patrones de calidad y dote en los servicios asistenciales, en la enseñanza y la investigación oncológica, actúan bajo una disciplina y una agrupación de conductas que han ido gestionando durante más de siete décadas, su compromiso es que los habitantes obtengan acceso sin distinción a servicios oncológicos en general.

La finalidad de esta investigación es determinar la conexión entre El Liderazgo Transformacional y el Coaching Empresarial en el área administrativa del Inen; Identificamos el planteamiento del problema, donde el valor del liderazgo nos menciona que se manifiesta y se plantea de acuerdo a un intercambio a través de líderes y seguidores de tal forma que laboran y perciben algo por su trabajo. Es una forma en que el liderazgo se estimula mediante el coaching a los individuos y las cambia. Siendo muy importante su diagnóstico para la elaboración de elementos de gestión organizacional. Es evidente que de existir de un correcto, liderazgo y un coaching adecuado repercutirá en efecto siendo muy importante su diagnóstico para la elaboración de elementos de gestión organizacional.

El liderazgo transformacional por su visión teórico y su determinada dirección se establece una variable fundamental para el desarrollo organizacional, que necesita establecer herramientas nuevas que le propongan y estimulen dentro del trabajo mismo, y para ello es necesario conseguir y desarrollar una misión y visión dentro de la organización aprobado por todos e integrada a la realización de las tareas cotidianas dentro de la planificación estratégica del organismo.

Por ende el coaching empresarial ayudará a reforzar la técnica de los colaboradores del área administrativa del (INEN) además de ello

solucionara los conflictos dentro de la organización y en consecuencia ayudara a aumentar la productividad y serán fortalecidos gracias al liderazgo y al buen trabajo grupal.

Hoy en día en todos los ambientes donde existe la intervención humana interviene el liderazgo transformacional como instrumento para lograr objetivos determinados y así se pueda alcanzar los objetivos propuestos. El dominio puede ser más allá del liderazgo, sin ser un líder se puede liderar, pero en consecuencia no se puede ser un buen líder sin transformar a los demás.

En consideración a lo mencionado, es necesario realizar un estudio con finalidad principal de estudiar la conexión del Liderazgo Transformacional con el Coaching Empresarial, con el objetivo de conseguir las metas propuestas al interior del área administrativa del INEN.

Con relación al coaching empresarial es la primera vez que en el INEN se realiza una investigación con este fin, pues los criterios para referirse a un buen coaching en el área administrativa del INEN el cual estaban acordados. Ahora, los colaboradores podrán localizar las fases en los que sobresalen, igual que en aquellos en los que aún podrán seguir perfeccionándose; los trabajadores podrán reconocer con mayor claridad a un buen líder. Por tal motivo, el presente trabajo se orienta hacia la búsqueda y motivación de nuevos líderes y grupos que sean capaces de mejorar a través del coaching el círculo laboral y la habitabilidad de los colaboradores dentro del área. Para tal impresión se realizó la investigación en el Inen, con el fin de aportar en la transformación y mejora del desempeño en el área administrativa del INEN en bien de los trabajadores.

El problema general quedo determinado como, ¿De qué manera el Liderazgo Transformacional y el Coaching Empresarial se relacionan en el área administrativa del Inen, Lima, 2020? Y se ha determinado los problemas específicos siguientes: a) ¿De qué manera la influencia idealizada tiene relación con el coaching en el área administrativa del Inen?, b) ¿Cuál es la dimensión en el que la estimulación intelectual tiene

relación con el coaching en el área administrativa del Inen?, c) ¿En qué forma la motivación e inspiración tienen relación con el coaching en el área administrativa del Inen?

Justificación Teórica; Esta investigación ayudará a constatar y ratificar cuan necesario es y el interés de un estudio acertado para así potenciar el trabajo humano y así perfeccionar el éxito de su labor, así como su rendimiento, apoyándonos en las teorías existentes.

Justificación Práctica; La presente investigación permitirá conocer las diferentes teorías acerca del liderazgo transformacional y las orientaciones actuales acerca del coaching empresarial en el área administrativa del INEN y gracias a este conocimiento se podrá entender mejor la temática y su trascendencia a nivel laboral en el círculo administrativo.

Asimismo, el conocimiento de la temática permitirá proponer situaciones de mejora en el contexto donde se está investigando para que sirva como modelo y sea extendido como efecto multiplicador a otras realidades que presentan problemáticas similares en bien de la institución. Finalmente, al seguir un procedimiento metodológico en la elaboración del proyecto de tesis y de la información final de la tesis se obtendrá un antecedente que permitirá guiar otras investigaciones en el futuro y las teorías planteadas, así como los instrumentos utilizados y los métodos de procesamiento de los datos podrán ser de mucho valor para los futuros investigadores.

Estas propuestas que se elaboraran ayudaran al cambio de postura y hará que el trabajo mejore en el área administrativa del INEN.

Los que se beneficiaran directamente, con los logros obtenidos de nuestra investigación deben ser los colaboradores del área administrativa, y también, las demás áreas del INEN, así como los pacientes y proveedores a las que sirven, el propósito es que haya una mejoría permanente en la atención, como resultado del cambio de postura a su trabajo y del personal.

De igual modo, las proposiciones favorecerán al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas a mejorar o preparar adecuadamente a los líderes en las prácticas del liderato y el otorgamiento técnico de incentivos no solo económicos si no emocional, estarán abocados a mejorar mucho más su desempeño y su gusto laboral.

El objetivo General de la investigación fue; Comprender de qué modo el liderazgo transformacional y el Coaching Empresarial se relacionan en el área administrativa del Inen.

Entre los objetivos Específicos se encontró; a) Comprender de qué manera la influencia idealizada tiene relación con el coaching en el Área Administrativa del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, b) Conocer cuál es la dimensión en el que la estimulación intelectual, tiene relación con el coaching en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, c) Conocer de qué manera la motivación e inspiración se relacionan con el coaching en el área administrativa del Inen.

Hipótesis y Variables: Hipótesis General; El liderazgo transformacional tiene relación efectivamente con el coaching en el área administrativa del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

Gómez-Rada (2002), y Sánchez (2010), aseguran que las definiciones más antiguas sobre el liderazgo estaban conectadas con las características individuales de aquellos o (ellas) que tenían la cualidad del liderazgo. En este mismo sentido, vienen apareciendo hipótesis sobre los rasgos principales en la personalidad del o la líder, comenzando por la suposición de que el líder tiene una extensa capacidad de influencia porque ya tiene un conjunto de cualidades innatas, mejores a las del resto de los individuos.

Las Hipótesis Específicas fueron; a) La influencia idealizada tiene relación positiva con el coaching en el área administrativa Inen, b) La estimulación intelectual tiene relación positiva con el coaching en el área administrativa del Inen, c) La motivación e inspiración se relacionan positivamente con el coaching en el área administrativa Inen.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de la investigación, para el desarrollo del actual estudio se ha considerado como antecedentes, relacionados con el tema o una de las variables de estudio, los siguientes:

Dentro de las investigaciones Internacionales hayamos a Contreras y Jiménez (2016) en su tesis titulada Liderazgo y clima organizacional, expresaron que examinaron y explicaron de modo preciso el liderazgo de los directores y el clima organizacional dentro de un centro educativo de educación básica. De la misma forma, se predispusieron lineamientos para la formulación de una proposición de participación en la educación. De tal manera, su estudio fué de tipo cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional. Su población fue establecida por alumnos, directores y trabajadores del área administrativa del establecimiento educativo, estableciendo la muestra en 130 colaboradores, dividido en 101 alumnos, 25 educadores y 4 directores. El instrumento que utilizaron para la recolección de sus datos fueron dos test: el Test de Adjetivos de Pitcher (PAT) (Pitcher, 1997) y la escala del clima organizacional, después de procesar información se procedieron a señalar los efectos. Por eso, se concluyeron que el establecimiento presentaba distintas dificultades con relación al liderazgo y algunas dificultades de clima organizacional que debieron ser perfeccionados e inspeccionados de forma primordial.

Garay, (2016) en su tesis sobre liderazgo y logros en las organizaciones, su objetivo primordial fué estudiar la conexión entre el liderazgo con los logros escolares, su estudio fue de enfoque cuantitativo no experimental y correlacional, mencionó que su interés con relación al tema de su investigación incluyó un contexto específico en el círculo de las instituciones escolares. Empleó la correlación de su instrumento y la utilización de la muestra de 319 instituciones dentro su unidad metropolitana, consideraron de forma equitativa a tres formas de asistencia educativa. De acuerdo con su resultado que obtuvo en su análisis de fiabilidad, (Alfa de Cronbach, resultado de 0,926 para el total de su instrumento y de 0,652, 0,941 y 0,855 para cada dimensión tales como

liderazgo correctivo evitador; Liderazgo Transformador y liderazgo transaccional). Su resultado le permitió llegar a la conclusión que su instrumento en general, centraliza las características técnicas necesarias para ser considerado como un instrumento válido y fidedigno al medir la conexión entre liderazgo, logros escolares y eficacia. Completó de esta forma, y de forma satisfactoria el reto de su investigación.

Bueno y Orozco (2019) en su investigación tuvieron como objetivo principal, fijar la conexión de la variable el liderazgo transformador y la variable clima organizacional del trabajador administrativo en una institución universitaria. El estudio que utilizaron fué de tipo descriptivo-correlacional, con diseño transversal y se midieron en un fase de tiempo definido. Su cuestionario se realizó a 385 empleados y trabajadores de su población administrativa que se halla asociada en distintas categorías dentro de la Universidad. La recolección de la información lo realizaron de manera individual a los trabajadores; para medir el liderazgo transformacional adaptaron el instrumento de Mendoza por medio del modelo teórico de Bass y Avolio donde estaban incorporados las variables, y el clima organizacional, utilizaron un instrumento particular del año 2010 adaptada acorde a aquella actualidad de la organización y validado por expertos, aquel cuestionario es utilizado cada (2) años, elaborada para tal efecto, se compone de 20 variables con 80 interrogantes. Aquel resultado obtenidos se analizaron SPSS 23, aprobando el análisis de sus datos obtenidos; determinando que hay una correlación significativa ($p=0.798$) entre el liderazgo transformador y clima organizacional, instituida por medio del cálculo del coeficiente de correlación de Pearson.

Dentro de los antecedentes Nacionales se encontró a Armas (2019); en su investigación menciona que su finalidad fué definir la conexión que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el área de planeamiento estratégico y presupuesto de una universidad nacional. Planteó la hipótesis; existe conexión entre el liderazgo

transformador y el empeño organizacional. Su investigación se formuló mediante el enfoque cuantitativo, de la misma forma eligió una investigación sustantiva, de nivel descriptivo, para los métodos de utilización de sus instrumentos y para recoger su información tomó el diseño no experimental. Sus componentes de su estudio fueron una población de 50 colaboradores, para que pueda definir su muestra empleo el muestreo no probabilístico, la muestra misma fue la población. Para recolectar su información empleó la técnica del sondeo y sus instrumentos fueron dos cuestionarios por variable. Para su análisis estadístico empleó el SPSS v. 25 los primordiales efectos obtenidos los mencionó así que el 44,0% indican que hay un nivel regular de liderazgo transformador y el 50,0% tienen un compromiso organizacional moderado. La conclusión menciona que; hay conexión significativa entre el liderazgo transformador y el compromiso organizacional en el área de planeamiento estratégico y presupuesto en una universidad nacional (p -valor $< 0,05$; Rho de Spearman = 0,815 Correlación positiva muy alta).

Rojas (2017) en su tesis liderazgo transformador y desempeño laboral de posgrado mencionó: que su objetivo primordial fué definir la conexión que hay entre el liderazgo transformador y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. El tipo de su investigación fué, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. Su población fué conformada por 331 empleados, su muestra fueron 50 empleados y el muestreo fue no probabilístico. El recurso que utilizó para recoger sus datos fue el sondeo y los instrumentos de recolección de información fueron los cuestionarios que han sido exactamente validados por medio de juicio de expertos y estableciendo la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach. Llegó a las conclusiones: (a) el liderazgo transformador no tiene relación (Rho=0.113, $p= 0.436$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los empleados administrativos (b) la estimulación intelectual no tiene relación (Rho=- 0.068, $p= 0.641$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los empleados administrativos (c) la consideración individualizada no tiene

relación ($Rho= 0.160$, $p= 0.267$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los empleados administrativos d) la motivación e inspiración no tiene relación ($Rho= 0.122$, $p= 0.397$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los empleados administrativos e) la influencia idealizada o carisma no tiene conexión ($Rho= 0.069$, $p= 0.635$ mayor que 0.05) con el desempeño laboral de los empleados administrativos.

Araujo T. y Benites C. (2015) en su tesis de postgrado llamado liderazgo transformacional y clima organizacional mencionaron: que su investigación les llevó a buscar la conexión entre liderazgo y el clima organizacional en punto de vista de los educadores, de una institución formativa, con la finalidad de encontrar estrategias suficientes de conseguir transformaciones, con la finalidad de conseguir tomar decisiones necesarios para mejorar el liderazgo de la Institución y que contribuya en el clima de su institución. En su investigación emplearon la metodología hipotético-deductivo, de acuerdo a su estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional, el propósito su investigación fue aplicada; con un diseño no experimental. Su población fue conformada por 150 educadores del establecimiento educativo, la muestra que tomaron fue de 110 educadores de aquel establecimiento. utilizaron como instrumento cuestionarios validados por juicio de expertos y determinaron su cuan confiable son por medio del Alpha de Cronbach, con relación a las hipótesis específica sobre la consideración individualizada y el clima organizacional demuestran una buena conexión según la correlación de Spearman de $0,743$, $p < 0.05$, por consiguiente, se aceptó la hipótesis de los investigadores donde alegaron que la consideración individualizada tiene relación significativamente con el clima organizacional en el punto de vista de los educadores del establecimiento educativo; en su investigación concluyeron que existe una conexión significativa entre el liderazgo transformador y el clima organizacional, en el punto de vista de los educadores del establecimiento educativo, de lo que deducen que a mejor liderazgo hay un mejor clima organizacional.

En consecuencia esta investigación tiene referencia al tipo de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el coaching empresarial en el área administrativa del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

Bases Teóricas; Las teorías del liderazgo por lo que se refiere, podemos indicar que se han formulado muchos estudios, y ha ido mejorando a lo largo del tiempo.

Sánchez, (2010), mencionó que: No hay un perfil de carácter ideal de un/a líder, que no ha logrado precisar con suficiente fiabilidad la conexión entre definidos rasgos y eficacia o logro del liderazgo, que no se ha podido resaltar con suficiente validez, a los/las líderes de los que no lo son, sosteniendo únicamente en cuenta los rasgos de personalidad. Por lo que poco a poco este enfoque se fue dejando de lado (p. 38).

Burns, (1979) El liderazgo transformador es una forma de liderazgo, que en la actualidad ha recobrado gran provecho en el ambiente empresarial alcanzando grandes frutos y considera que sería preciso utilizarlo en el espacio pedagógico, por lo que nombra a los autores siguientes el cual avalan la teoría del liderazgo transformador:

La conexión de incentivo y elevación recíproca que transforma colaboradores en líderes y convierte líderes en representantes con ética. Los líderes y colaboradores mantienen una conexión no solo de imperio también de necesidad, propósitos y mutuos valores. Los líderes adquieren responsabilidades por sus obligaciones, quiere decir, realizan sus promesas (p. 21).

Sánchez, (2010), sostuvo : No hay un perfil con carácter perfecto de un líder, que no ha logrado precisar con suficiente fiabilidad la conexión entre definidos rasgos y eficacia o logro del liderazgo, que no se ha podido resaltar con suficiente validez, a los líderes de los que no lo son, sosteniendo únicamente en cuenta los rasgos de personalidad. Por lo que poco a poco este enfoque se fue dejando de lado (p. 38).

El recurso humano debe encaminarse en lograr el mejor beneficio y aprovechar el potencial humano en la ocupación dentro de los establecimientos y organizaciones y la ejecución, agrado y el confort de cada empleado. La dirección de la gente debe incluir los objetivos principales. La figura del liderazgo es tan compleja que no podemos definirlo con exactitud; además el liderazgo tiene la capacidad de influir de una persona sobre grupo de personas.

La Conceptualización de la variable Liderazgo Transformacional, Liderazgo según, Newstrom (2007) menciona que: Es el desarrollo que trata en influir y ayudar al resto para que lo sigan y se muestren con capacidad para hagan todo aquel que sea necesario. (p.196).

Importancia de liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional fue acuñado e introducido por James MacGregor Burns, (1987) experto en liderazgo quien lo definió a manera de liderazgo vanidoso por sujetos con gran visión y carácter, en consecuencia son expertos en variar perspectivas, apreciaciones y estímulos, de igual manera ser un líder de la transformación adentro de los organismos (p. 42).

Según Piqueras, (2016) mencionó: que los estilos de liderazgo son situacionales, esto quiere decir que dependerá de cada posición y ocasión, lo adecuado es que el líder opte por uno o por aquello. Acá lo fundamental es qué los método emplear y cuál estilo empelar menos y si hay inestabilidad, por si consideramos engrandecer nuestro método con otro, o desistir de realizar un tipo definido de liderazgo que no está obteniendo los efectos ansiados. (p.42)

El liderazgo transformacional es la suficiencia de solo una o muchos individuos de influir verdaderamente en la mejora y crecimiento de los individuos con las que laboran, es un grupo de habilidades gerenciales y son un conjunto de destrezas e intelectos que el líder debe poseer para realizar las actividades de un buen liderazgo dentro de las organizaciones. Si se ejecuta en el ámbito laboral, se puede conseguir

que los trabajadores que hayan sido influenciados por la forma de ser o actuar de un individuo determinado, pueda lograr que el grupo trabaje con pasión y dedicación hacia el logro de sus objetivos. Mencionemos que un trabajador contento que aprecia su trabajo, disfrutara atendiendo sus responsabilidades asignadas.

Fischman (2017) mencionó que el liderazgo transformador es una teoría comprobada completamente. Mencionó también que hay una enorme dosis de investigaciones que evidencian que orientarse hacia causas fundamentales es efectivo. Dicho de otra forma se refiere a encaminarse hacia modelos relevantes para renovar la atención a los clientes finales. Por consiguiente, es importante indicar que cada uno de los miembros de la organización tiene que captarla de forma exacta, de qué modo su esfuerzo coopera al todo. Cuando esto sucede, se produce el hechizo de la motivación fundamental, sumando la validez del liderazgo. (p.26)

De acuerdo con Bass y Avolio (2006) mencionaron que los líderes transformadores, valiéndose del poder practicado en su correlación con los integrantes del equipo, incitan variaciones de visualización que dirigen a toda persona a desistir de sus beneficios propios y así encontrar la conveniencia grupal, incluso cuando no estén complacidos sus obligaciones fundamentales y reales, como la estabilidad y la buena salud; así como las afinidades, que abarcan el amor y adhesión. (p.30).

Santos (2004) indica que: El intérprete de liderazgo se le titula como líder, y es descrito como un liberador de conocimiento, fomentando una estallido de resultados, el pensamiento del líder de la actualidad debe de ser; dar todo lo mejor de sí y con la mejor calidad posible (p.137), debido a esto descubriremos que la atención en los servicios depende netamente de la calidad de las personas que las brindan. (p.137).

Lussier & Achua, (2011) Mencionan que: El liderazgo transformador se focaliza en la visión del líder y no en la facultad de los que le siguen, asimismo mencionan que los líderes transformadores son distinguidos por impresionar y transformar las cosas en gran manera, al manifestar a los

que le siguen una visión propio del futuro, empleando ideales y motivos altos de los seguidores. Buscan cambiar la forma que existe para así influir en los seres humanos para impulsar a la idea de una visión y potencialidades nuevas. (p.348)

Chiavenato (2004) indicó que: El liderazgo es el poder interpersonal practicado en una postura, determinado por medio del proceso de comunicación personal al logro de uno o varios motivos específicos. (p.458).

Daft (2005) indicó que: La conexión de influenciar que se produce entre líderes y sus partidarios, por medio del cual las 2 partes desean alcanzar las transformaciones y los efectos reales que reflejan los fines que son compartidos. (p.5).

Lussier & Achua, (2011) mencionó: Que el liderazgo ha ocasionado afecion e interés desde años anteriores. Cuando los individuos piensan respecto al liderazgo, llega a su mente apariencias de personas dinámicas y poderosas los cuales direccionan batallones victoriosos, moldean hechos de los países, fundan sectas o guían imperios comunitarios. ¿Porque algunos líderes, levantan aquellos batallones, naciones, sectas y organizaciones respetables? ¿Cómo son qué algunos líderes abarcan partidarios esmerados y no otros? ¿Por qué Gandhi, Sor Teresa de Calcuta, Martin Luther King y Nelson Mandela han sido líderes con tanta influencia? ¿Cómo Hitler subió a categoría de mucho dominio?

No hay una explicación universal del liderazgo porque que es complicado y se estudia en varias formas, las cuales necesitan de muchas definiciones, de igual forma en los estudios de investigación de liderazgo, utilizaremos una sola definición que complazca la Autoevaluación para conseguiri una excelente posición de su potencia como lider. (p. 5).

Según Maxwell (2005) mencionó: Que el liderazgo es activo, y da facultades a guiar y debe ser ganada personalmente con cada individuo que llegue a saber.

El sitio adonde se ubique hoy en día debe ser en “los escalones de los liderazgos” penderá de su anterior pasado con ese individuo. También nos dice que el liderazgo simboliza la capacidad de hacer mejor a los individuos en un área, por medio del guía o patrón de un líder, que se precisa como aquel que posee ese talento de influenciar a través del cual sus subalternos perfeccionan sus competencias y capacidades. (p.6)

Goleman, (2013) Mencionó que: En el liderazgo los líderes considerables nos hacen prosperar. Avivan la pasión y sacan lo más conveniente que tenemos dentro, cuando tenemos que explicar por qué brindan grandes resultados estamos frente a la estrategia, visión o convicciones con coraje, pero la verdad dice que es más simple: que el verdadero liderazgo se vale de pasiones. También menciona que da lo mismo que pretendan hacer los líderes (puede ser en crear una táctica o desplazar a un grupo a fin que entre en acción), ya que su logro da lo mismo cómo lo realicen. Aun cuando atinen en todo lo demás, si fracasamos en la labor principal de guiar las sensaciones en el camino adecuado nada de lo que se realice marchara tan bien como debe ser.

Características del Liderazgo: Con respecto a las características será necesario mencionar que un grupo u organización encima de tener líderes que ejerzan el liderazgo por medio de su potestad formal, logran subsistir también entre otros que estén por su filosofía moral, es decir, que practican solo por disposición del grupo. Sendos liderazgos suelen ser practicados por un mismo individuo o también por varios dependiendo cual sea el caso. El líder debe emplear una forma de liderazgo según la necesidad y la situación, modificando el mismo, si fuese preciso, o usando combinaciones en los casos discretos.

Eficacia; a un líder eficaz le importan los individuos que le siguen, los necesita compenetrados con los avances, y que nadie se aparte del equipo, o permanezca atrás. Para esto será preciso que el líder posea algunos rasgos distintivos comportamentales que le dirijan a la senda del triunfo.

Los líderes transformadores producen influencia en los integrantes del equipo, por ello terminan transformándose en un patrón a copiar de parte de los seguidores. Brindan vigilancia a los seguidores, en tal forma que impulsa el progreso y el desarrollo.

Por estas razones y estas características del liderazgo transformador, los colaboradores terminan adaptándose un lazo emocional firme con el líder transformador, en tal sentido terminan conformando una visión distribuida. Esta visión distribuida estimula al apoyo dentro de la organización, donde los trabajadores reman a una misma dirección y con el propio objetivo.

La motivación, es una de las ventajas de tener en este patrón de líderes quienes serán los que laboraran en estos organismos y siempre se sentirán motivados con lo que vienen realizando, así construirán el ámbito laboral en algo placentero ello se verá reflejado derechamente en la productividad de cada colaborador.

Chiavenato (2001), las suposiciones se simplifican en los siguientes conceptos: a) El género humano no es pasivo ni vulnera la finalidad de una organización. b) Los seres humanos tienen una motivación esencial, aptitud de desenvolvimiento, modelos convenientes de conductas y están preparadas para hacerse cargo de enteras responsabilidades. De acuerdo a estas hipótesis del comportamiento humano, es notorio que la función administrativa se hace extensa.

Newstrom (2007) mencionó que: “El liderazgo es una mezcla de coherente filosofía, de destrezas, procederes y caracteres que demuestran el comportamiento de una persona. Y se refleja, de forma determinada y tácito, sus virtudes”. (p. 163).

Conceptualización de la variable Coaching Empresarial: Para Corral, (2016), El coaching es una conexión laboral de apoyo, permanente y sostenible, basada en la plática, la meditación y en la formación. En este etapa, el sujeto es inspirador, evoluciona novedosas y mejores

habilidades que lo ayudaran a ser un mejor sujeto en sus acciones diarias o como integrante de un grupo de trabajo, indiferenciadamente del ambiente en el que se desenvuelva laboralmente. Coaching es la terminación que está en uso hace ya mucho tiempo en los círculos empresariales.

De esta forma llegamos definir el coaching como un desarrollo técnico de aprendizaje y desarrollo que se basa en la obtención de los fines organizacionales que se enfoca en el trabajo con el recurso humano del mismo para acrecentar la satisfacción individual y la motivación el cual nos llevaría a un incremento de la eficiencia y eficacia dentro de la organización.

El Coaching empresarial es un grupo de esfuerzos y métodos orientados al personal humano dentro de una empresa o una institución, y asimismo está con destino a conseguir a la misma vez la eficiencia en consecuencia al éxito y al placer individual de los colaboradores, cualquiera sea el coaching es un hecho directo con respecto a los seres humanos que son los auténticos creadores y responsables de la competencia empresarial.

Corral, (2016), precisa el coaching siempre es la conexión laboral de apoyo permanente y persistente, basada en la plática, la consideración y la formación. En ese desarrollo, el sujeto es convencido a elaborar nuevos y óptimos procedimientos que contribuyen a ser excelente ser humano en su acción permanente o siendo integrante de grupos, indistintamente del medio en el que se desenvuelva.

Whitmore (2011) Menciona que: El coaching es una terminación que está en uso hace ya mucho tiempo en los círculos empresariales. Si asistimos a una reunión con jefes de personal, expertos en recursos humanos y formadores continuamente se oirá esta palabra muy seguido como utilidad o recesión. Además nos dice que por desgracia, al ser tan popular este concepto llevó a que tanto individuos sinceros, como otros sin ningún problema lo adaptaran a sus antiguos productos. Por

consiguiente, el coaching ha experimentado el peligro de mostrarse mal representado, mal percibido y ser desairado como algo no tan nuevo y distinto, incompetente de realizar sus promesas. Igualmente, varios autócratas empresariales se hallan convencidos de que son efectivamente democráticos y de que utilizan el coaching como un asunto de costumbre.

Debido a que estos sujetos no tienen similares que les hagan notar de lo contrario, y los subalternos jamás se animarían a manifestarles la verdad, y persistirán en su ignorancia perjudicando tanto a su fuerza de trabajo como al trabajo del coach.

Características del Coach: En relación a las características del coach encontramos las siguientes (Gorrochotegui 2011): La capacidad para aspirar a altos resultados por medio de una visión de posibilidades y potencialidades de desarrollo individual y organizacional; técnicas para implantar metas exigentes que se puedan alcanzar por medio de la gestación de un plan de acción progresivo; entenderá y comprenderá las diferencias por separado del aprendizaje y crecimiento de sus seguidores y establecerá proyectos diferenciados manteniendo en cuenta aquellas particularidades; establecerá reglas y las cumplirá con disciplina, rigurosidad y precisión; tendrá la capacidad de ser empático con sus colaboradores y pares; lo anterior será complementado con actitudes como honradez, justicia y pasión.

Para finalizar esta parte que corresponde al coaching, es necesario mencionar que produce beneficios dentro de los procesos organizacionales una vez que se cumpla con su implementación dentro del cual se logran identificar puntos de vista relacionados con la interrelación de los grupos de trabajo (apoyo en la resolución de problemas, resolución pacífica de conflictos, mejora en la implantación de metas), la conducta y la actitud personal de los mismos (compromiso y responsabilidad, innovación en los procesos, menor rotación de personal), puntos de vista relacionados con la productividad y la rentabilidad (crecimiento sostenible, alto regreso de la inversión) (Moyron 2009).

Beneficios del coaching empresarial: Mejora el conducto de comunicación dentro y fuera de la institución. Una mayor comunicación entre colaboradores coopera a mejorar de la confianza y crea sinergias efectivos en la organización.

Encamina para conseguir los objetivos dispuestos. Comprender los objetivos que queremos lograr siempre es el primer paso para implantar planes de acción para que podamos saber cómo, con qué y cuándo conseguirlos.

Intensidad en el crecimiento individual y profesional. Enseñar estrategias de conducta para ampliar la creatividad en el ámbito laboral, mejorar el clima en el entorno laboral y aumentar la autoestima de los trabajadores es fundamental para desarrollar el rendimiento de la organización.

Agregar la flexibilidad en las organizaciones. Hoy más que antes es fundamental saber acomodarse a los constantes cambios del mercado para sobrevivir. Por tal motivo, tomar las acciones en estas situaciones puede ser una de los instrumentos más importantes.

Liderazgo Transformacional: Definición: El liderazgo se refiere a la capacidad de liderar un equipo o grupo, colegas de trabajo o trabajadores. Inclusive es fundamental si no hay que liderar sin rodeos, quiere decir, si sencillamente hay necesidad de mejorar en tu centro laboral y perseverar con más decisión y una postura mucho más de líder que a la vista de tus jefes e incluso de sus colegas te consolidara.

Cerquera, (2013) El liderazgo se manifiesta a partir de la postura jerárquica de los componentes de la organización, en este sentido los consientes de la dirección escolar son los principales que se hacen cargo del deber de la organización, planifican las actividades que tienen que ser desarrolladas en un tiempo definido considerando el buen servicio hacia los alumnos. (p. 17).

Foladori (2011) señala que un buen líder debe poseer las características principales para tomar con claridad el manejo del equipo humano, y de este manera sobrellevar hacia el objetivo del trabajo encargado (p. 3).

Para conseguir estos fines, el orientador junto con el grupo de trabajo tomará un acuerdo en torno a la idea grupal. Construido esto, lo que se espera es que todos los integrantes del grupo den lo mejor de sí para convertirse en algo extraordinario.

Bolívar, López & Murillo, (2013) El directivo debe transformarse en el líder de los líderes y con su liderazgo fomentar el liderazgo. ¿Cómo? A partir de los efectos directos: facilitando al colaborador condiciones para el desenvolvimiento de habilidades en una cultura de colaboración y estableciendo ámbitos de trabajo con la finalidad de aumentar entre todos la calidad profesional.

Payeras J. (2004) en su libro menciona que el liderazgo y el proceso de coaching son dos conceptos que son necesarias y mayormente van de la mano dentro de una organización, sin embargo generalmente las organizaciones contratan un coach externo y es en realidad más por los contenidos a desarrollar que por un tema metodológico. Asegura también que el éxito de un líder está en ser también un coach de los colaboradores a su cargo, es por eso que el estilo de liderazgo que emplee debe estar dirigido como un proceso de coaching, que ayudara a formar su liderazgo.

Coaching Empresarial; Definición: Actualmente, el proceso de coaching es usado en las organizaciones como un instrumento de mucha utilidad, más aun cuando el tanto por ciento de inversión en ello no es bastante alto, el desarrollo de los individuos en los últimos años ha logrado una gran importancia dentro del mercado competitivo actual.

Se dice también que es un proceso donde buscamos guiar a un individuo a que pueda tomar decisiones concretas para que pueda conseguir objetivos en su ámbito, sea personal o profesional; la finalidad es buscar un punto de estabilidad para que pueda conocer sus ventajas y

desventaja y así aprender del autoconocimiento. El coaching usa herramientas entre una variedad de preguntas y respuestas a fin de que pueda conocer el camino correcto a dónde quiere llegar además conlleva un acompañamiento de parte del coach quien finalmente es el encargado de guiar al coachee hasta que finalice el proceso.

International Coach Federation, (2014) El coaching se basa en una conexión profesional permanente que contribuye a conseguir éxitos excepcionales en la vida, en el oficio, y en comercios de las personas. Por medio de este desarrollo de coaching, el cliente ahonda en su conocimiento, eleva su rendimiento y aumenta su calidad de vida.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación; esta investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de metodología descriptivo.

Se dice que es cuantitativo por la razón que provee datos estadísticos sobre el mercado. Estas investigaciones se ejecutan constantemente o repetidamente, no obstante reducidas ocasiones obedecen a obligaciones particulares.

Además, la investigación cuantitativa establece el suplemento de una investigación cualitativa, permitiendo encontrar las informaciones conseguidos en la actualidad precisa del mercado, a fin de valorar el peso referente de los mismos en los habitantes.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan; que en el enfoque cuantitativo se utiliza la recolección de información a fin de demostrar la hipótesis con apoyo en la medida numérica y el análisis estadístico, a fin de implantar modelos de conducta y demostrar teorías (p.5).

El tipo de investigación que se utilizó fue de tipo aplicada por que demanda la reproducción de conocimientos con adaptación direccionada a los problemas de la comunidad o los sectores productivos. Esta se afianza principalmente en los descubrimientos tecnológicos de los estudios básicos, encargándose del desarrollo de enlace entre la teoría y la producción, además porque busca dar razón que sirva para establecer opciones de desenredo de problemas en un definido periodo.

El actual estudio, está encuadrado dentro del modelo de investigación descriptiva y correlacional, de plano cuantitativo por que detalla y aclara la relación o conexión entre las variables de investigación en la existencia precisa del universo.

De nivel correlacional: Carrasco (2005) mencionó que: Esta estructura tiene la peculiaridad de aprobar al investigador, examinar y

estudiar la conexión de eventos de la actualidad (variables). Para comprender el rasgo de influencia o carencia de ellas, buscan resolver el rango de conexión entre ambas variables que investiga. (p.73)

Carrasco (2005) menciona que; con relación de investigación aplicada nos indica, que se hace la investigación para proceder, variar, cambiar o realizar variaciones en un definido grupo de la actualidad. (p.43).

Asimismo, Villegas (2005) con respecto a la investigación aplicada indica que es con certeza, el tipo de estudio más conveniente y necesario, en las presentes situaciones, para la labor formativa, porque el que hacer del profesor debe ser de firme investigación de nuevas tecnologías y la adecuación y adaptación de nuevas teorías al procedimiento de la enseñanza, a la pedagogía experimental, con el fin de cambiar la actualidad educativa (p.67).

Descriptiva: Es cuanto se necesita de información con relación a las cualidades de un prodigio en un momento exacto, se hace uso de la investigación descriptiva. Esto aprueba conseguir información con respecto a un tema en especial, lo que involucra un conocimiento definido del problema, finalidades definidos y necesidades de investigación precisos antes de efectuar el estudio.

Estos ayudan a distinguir los rasgos distintivos de los fenómenos del mercado y establecer la frecuencia con que estos se hacen presentes. Por ejemplo, dejan preparar perfiles de compradores, detallando sus rasgos demográficos y pictográficas, así como sus listados de consumo.

Las investigaciones descriptivas se llevan a cabo a por medio del trabajo de métodos cuantitativos, empleándose formularios con preguntas hechas con la finalidad de recoger la información. Así mismo, suele acogerse a las fuentes suplementarias de datos.

Según Hernández et, al. (2014) descriptivo porque “calculan, valoran o recogen información sobre varias ideas (variables), aspectos magnitudes o elementos del fenómeno a estudiar”. (p.102).

Según Hernández, et al (2014) utiliza la recolección de información para experimentar la hipótesis, fundamentando a la medida y el análisis estadístico, para definir modelos, conductas y percibir teorías. (p. 4).

3.2. Variables y Operacionalización

Para esta investigación se determinó dos variables los cuales son:

Variable Liderazgo Transformacional: Definición conceptual: Hermsilla, Amutio, DaCosta, & Páez, (2016) indican que: el liderazgo transformador fue conceptualizado como uno de las estructuras de liderazgo más apropiado en estimular las transformaciones de transición e innovación en las instituciones. Los líderes transformadores anuncian una visión transparente y clara, convencen a que se comprometan con la visión y consiguen seguridad y motivación de los colaboradores. En consecuencia los colaboradores suelen a conducirse más allá de sus expectativas propias de tal manera que impulsan la efectividad en la organización del ambiente en el que se desempeñe laboralmente. Para ello aplicaremos a la influencia idealizada, a la estimulación intelectual y a la motivación e inspiración como dimensiones de estudio para poder obtener el resultado que necesitamos en nuestra investigación.

Dimensión Influencia idealizada: según Huici, (2012), la influencia idealizada (atribuida), significa que los altos líderes son maravillados, venerados y consiguen la seguridad de los demás. Los que lo siguen se solidarizan con ellos y buscan igualarlos. (p. 196); al mismo tiempo que, la influencia idealizada obtiene el idéntico concepto que el previo, en si están focalizados en comportamientos específicos.

Dimensión estimulación intelectual: En ese sentido Murillo (2008) menciona que Los líderes transformacionales tienen un comportamiento carismático, aviva una razón estimulante, proporciona estimulación

intelectual y brinda un trato personalizado a sus partidarios. Asimismo coopera con sus partidarios en alcanzar su límite potencial y desempeño (p. 735)

Dimensión motivación e inspiración: de acuerdo con Ramos (2005), con relación a la inspiración como dimensión del liderazgo transformacional, agrega lo siguiente: Esta dimensión refleja el comportamiento del líder que genera el equivalente a las finalidades del trabajo. Los líderes motivacionales inspiran a su grupo comunicándoles de lo que es preciso hacer y los estimula para que puedan realizar bien su trabajo. Los involucran en imaginarse estar en posiciones atractivas, los retan con altos estándares, les imparten las altas perspectivas y les añaden el espíritu de trabajo en grupo. Este comportamiento abarca la aclaración de perspectivas y de deberes para conseguir los fines de la organización. Son altamente apasionados y eufóricos y transmiten al resto del grupo. En conclusión, esta dimensión muestra los puntos de vista intelectuales del desenvolvimiento del trabajo y logro de metas” (p. 87).

Payeras J. (2004) en su libro menciona que el liderazgo y el proceso de coaching son dos conceptos que son necesarias y mayormente van de la mano dentro de una organización, sin embargo generalmente las organizaciones contratan un coach externo y es en realidad más por los contenidos a desarrollar que por un tema metodológico. Asegura también que el éxito de un líder está en ser también un coach de los colaboradores a su cargo, es por eso que el estilo de liderazgo que emplee debe estar dirigido como un proceso de coaching, que ayudara a formar su liderazgo.

Variable Coaching Empresarial: Definición conceptual: Corral, (2016), El coaching es una conexión laboral de apoyo permanente, permanente y sostenible, basada en el plática, la meditación y la formación. En este transcurso, el sujeto se inspira y evolucionar novedosas y mejores habilidades que lo apoyen a ser mejor ser humano en su proceder diario o

como integrante de un grupo de trabajo, sin importar el ambiente en el que se desenvuelva laboralmente.

Dimensión plan de acción: Whitmore (2011), menciona; que es un modelo que confirma la esencia del coaching por lo importancia que otorga a un objetivo determinado. Es bastante interesante indicar que de un objetivo final que escapa al control del individuo, busca implantar en el plan de acción, metas de rendimiento que si se puedan gestionar. Para fortalecer estas modificaciones substanciales del que dependen los éxitos se usan patrones adicionales del ámbito empresarial para definir los objetivos. Para poder ser logrados. (p. 73)

Dimensión evaluación: Launer (2008) menciona que el coach contribuirá ayudando a examinar las bases del conocimiento efectivo y las capacidades reales de la empresa; para reconocer las potenciales barreras y definir los instrumentos que se necesitan para darles seguimiento y evaluación a los procesos. Así mismo promover la intercesión creativa de sus colaboradores para conseguir un desarrollo competitivo en la realización de sus actividades.

Dimensión herramientas del coach: Bou (2013) entre las distintas habilidades necesarias para el buen uso del coaching, se halla marcada como pilar metodológico de la disciplina, la tradicional distribución ejecutada entre, herramientas internas y herramientas externas del coach. (p. 39-112). Moral y Ángel (2009) mencionan que las herramientas externas serian, todos aquellos medios que se pueden utilizar por el coach, y las herramientas internas serian, todos aquellos que se fundamentan en la misma capacidad del coach. (p. 76-94)

International Coach Federation, (2014) El coaching se basa en una conexión profesional permanente que apoya a conseguir efectos excepcionales en la vida, oficio, y empresas de los seres humanos. Por medio del coaching, el cliente ahonda en su conocimiento, eleva su productividad y aumenta habitabilidad.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

La población de estudio fué constituida por un total de 600 colaboradores administrativos, pero por la posición en la que nos hallamos, debido a la pandemia internacional que tiene alejados de los centros de trabajo a muchos colaboradores, tomaremos una muestra no probabilística del cual estará conformada por 50 colaboradores del área administrativa del Inen.

Según Carrasco (2014) mencionó: que la población llega a ser el total de varios componentes de análisis visto que corresponden al espacio donde se busca explicar el estudio en una investigación.

Para, Hernández, et al (2014) definen a la población o universo a manera de, una mezcla de un conjunto de sucesos que aciertan con determinaciones definidos. (p 174).

3.3.2. Muestra:

Tamaño de la muestra; se consideró a 50 colaboradores, la prueba a establecer se realizó para producir ciertas consecuencias de la población de colaboradores y jefes con relación a ambas variables: Liderazgo Transformacional y Coaching Empresarial en el área Administrativa del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

Según Hernández et, al. (2014) Mencionó: que la muestra es un subgrupo de la población con respecto al cual se va a recoger informes y datos, que se van a definir y delimitar con anticipación y con precisión” (p. 176). En mi investigación utilizaré como muestra a 50 colaboradores del área administrativa del Inen.

3.3.3. Muestreo

Aquí corresponde la técnica donde se va a seleccionar la muestra en base a una población característico (Navarro Chávez, 2014). La técnica

utilizada en este estudio fue no probabilística, y por conveniencia propia del investigador.

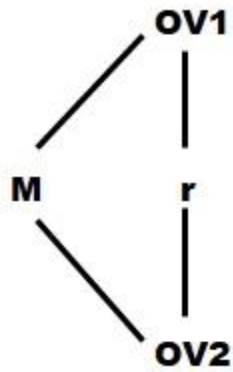
3.3.4. La unidad de análisis de esta investigación fueron los colaboradores administrativos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.

A la unidad de análisis se le conoce como componente de población, en un mismo sondeo puede haber más de un componente de población. La unidad de análisis de esta investigación fueron los colaboradores administrativos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. Según Hernández, et al. (2014): El diseño de investigación fue: No experimental, transversal, Descriptiva. Es una investigación no experimental, porque no se va a adulterar ninguna variable, se encontraran los resultados de acuerdo como se hayan recopilado. (p. 145).

Esta investigación es de tipo representativo, como su mismo título lo indica, esto quiere decir que describe que pasa en un determinado instante. Son análisis sensatos y bien conformados, usados para adquirir informes con relación al proceder, posturas u cualidades de un conjunto de individuos. Asimismo, se realizan para mostrar el lazo entre la materia e individuos en el ambiente.

El estudio alega a un diseño no experimental de corte transversal. Un diseño no experimental Según Carrasco (2007), “es todo donde las variables no se dirigen y no es experimental. Examinan e investigan los eventos y manifestaciones de la actualidad luego de haber ocurrido”. (p. 71).

Es transversal, porque según Carrasco (2007) este diseño se emplea para realizar investigaciones de eventos y manifestaciones de la actualidad, en un definido periodo. (p.72)



Dónde:

M : Muestra

O : Observación

V1 : Liderazgo transformacional

V2 : Coaching Empresarial

r : Nivel de relación o impacto entre las variables

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas: La encuesta

Para llevar a cabo el procedimiento de recolección de información se empleó como técnica del cuestionario o encuesta, el cual fué puesto practica a los colaboradores del área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas (INEN).

Según Abascal y Grande (2014), la encuesta es una método primordial de la información dentro de la investigación con relación a la base de un grupo como objetivo, consecuente y articulado de interrogantes (p. 52). Las encuestas ayudan a nuestra investigación accediendo a saber cómo es que realmente se encuentran las organizaciones por medio de opiniones e ideas de sus mismos colaboradores.

3.4.2. Instrumento: El cuestionario

Según el autor Hernández et, al. (2014), el cuestionario es un instrumento mayormente usada para recolectar información, es un total de preguntas con relacion a una o varias variables (p. 217). Decidí emplear el cuestionario, porque se me hace más fácil obtener informaciones del interior de una organización sacadas por medio de los colaboradores, percibiendo cuáles son las rasgos distintivos de cada uno de ellos, encontrando conflictos internos que afectan su crecimiento, con el fin de brindar una mejora para conseguir un buen crecimiento dentro de la institución.

3.4.3. Validez del Instrumento: Juicio de expertos

Hernández, et, al. (2014) afirmaron que viene a realizar una evaluación sobre las bases de todos los tipos de evidencia. Debido a que mientras más pruebas de validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo disponen un instrumento de medición, este se acercara con mayor exactitud a la representación de las variables que se deseen medir.

Tabla 1

Cuadro de validación de los 3 expertos

N°	Grado de estudio	Experto	Opinión del experto
Experto 1	Licenciada	Villanueva Duran, Justina	Si cumple
Experto 2	Magister	Fernández Vega, Edinson	Si cumple
Experto 3	Doctora	Mairena Fox, Liliana	Si cumple

3.4.4. Confiabilidad del instrumento

Hernández et, al. (2014), nos dice que la confiabilidad de un instrumento y medición hace referencia al nivel donde su utilización repetitiva a un mismo individuo u objeto origina resultados semejantes; se efectuará el alfa de Cronbach, posteriormente se procederá al desarrollo de datos que se encuentra en el programa SPSS versión 25. La escala de medición para evaluar el Alfa de Cronbach se encuentra en anexos 3.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento Liderazgo Transformacional y Coaching Empresarial.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,825	20

Se elaboró una ensayo piloto a 10 colaboradores del Inen para poder obtener la confiabilidad del instrumento con un total de 20 ítems (10 preguntas para la variable Liderazgo transformacional y 10 preguntas para la variable Coaching empresarial), en la tabla 2, observamos que la confiabilidad del instrumento por medio del Alfa de Cronbach asciende a 0,825 por lo que el nivel de confiabilidad es excelente.

3.5. Procedimientos

Luego de planteado las bases teóricas con el método, se derivó a la utilización de dichas técnicas de manera contextual en el caso a investigar, se empezó por marcar los pasos que se debe seguir a cada una de las técnicas de cómo se va a realizar, a trabajar y con quienes, así mismo como el formulación de los mecanismos de medición, los guiones de las entrevistas y las discusiones conforme al caso.

En mi Investigación se recogió información empleando los mecanismos de recolección de información.

a. Una guía de conversación para evaluar las dos variables, con preguntas de opinión dirigidas a los colaboradores del área administrativa del Inen, las respuestas que obtendremos de las variables dependientes nos ayudaran para formar un apartado de argumentación de la realidad problemática y la respuesta obtenidas de las variables independientes nos funcionarán para ordenar las planes de la propuesta.

b. Además aplicó un cuestionario de las variables con cinco alternativas de respuestas basadas en la escala Likert, (Nunca, Casi nunca, A veces,

Casi siempre y Siempre) con la finalidad de evaluar los indicadores del problema en los mismos momentos.

3.6. Método de Análisis de Datos

En el método de análisis se establecerán las bases teóricas del proceder investigativo de la tesis, a la que muestran la esencia de cada técnica y cómo funcionan.

Para analizar todos los datos he utilizare el programa del SPSS. Según el autor Pedroza (2016), menciona que es el procedimiento de análisis estadístico utilizando el software statical packet for social science (SPSS). Se ejecuta el procedimiento de investigación cuantitativa, brinda a las instituciones demasiada información de buen provecho, que se basa en datos verdaderos para apoyar las decisiones de las organizaciones (p. 16). En mi investigación utilicé el procedimiento de SPSS ya que contribuirá a que la institución tome las mejores decisiones de acuerdo a nuestra base de datos.

La información obtenida por medio de la utilización de métodos e instrumentos anteriormente señalados, apelando a los informadores asimismo mencionados; han sido ordenados y tabulados para comenzar el análisis correspondiente.

La información ordenada y tabulada será analizada por medio de la estadística descriptiva, utilizando tablas de frecuencias y gráficos, para desarrollar adecuadamente el resultado de cada una de las interrogantes.

3.7. Aspectos Éticos

Con la finalidad de llevar a cabo esta investigación vamos considerar y mantener la metodología, científicos y técnicos, y hará que la autenticidad y consideración a la propiedad teórico de los autores que se han utilizado, de igual manera mantendremos en reserva a las personas que intervinieron brindando apoyo a nuestro proyecto.

De igual manera está sustentado con los modelos ideales de moral y ética de igual modo consideraremos la base teórica y la metodológica, por consecuencia la utilidad al final obtendremos el resultado obtenido.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de resultados

De acuerdo a la encuesta realizada a 50 colaboradores del área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, el resultado obtenido ha sido el siguiente:

4.1.1. Variable 1 Liderazgo Transformacional

Tabla 3

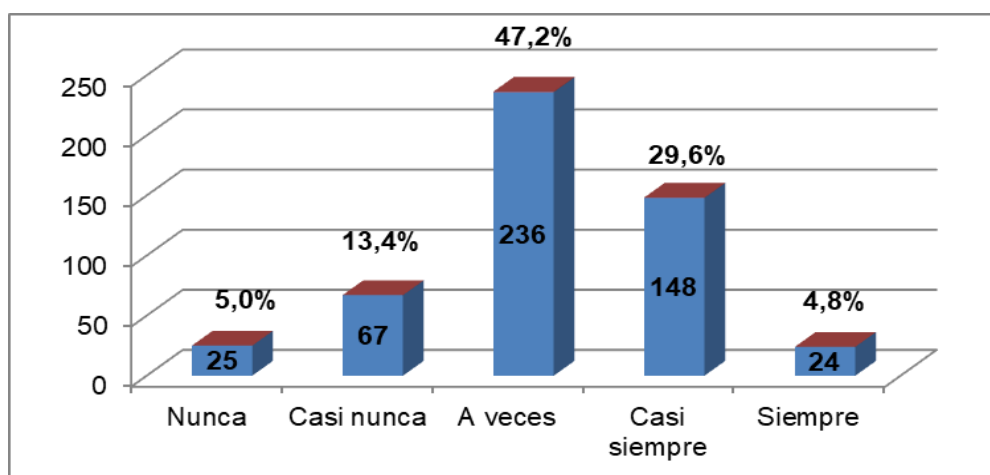
Frecuencia de respuestas de la variable

		Liderazgo Transformacional	
		N	Porcentaje
Variable Liderazgo Transformacional	Nunca	25	5,0%
	Casi nunca	67	13,4%
	A veces	236	47,2%
	Casi siempre	148	29,6%
	Siempre	24	4,8%
Total	500	100,0%	

a. Grupo

Figura 1

Liderazgo transformacional frecuencia de respuestas



Fuente: spss25

Interpretación:

De acuerdo con los resultados registrados en la tabla 5 y figura 2 nos podemos dar cuenta que los 50 colaboradores administrativos del Inen, respondieron a las preguntas del liderazgo transformacional, de la siguiente manera: el 47,2% contestaron la categoría a veces, el 29,6% contestaron la categoría casi siempre, el 13,4% contestaron la categoría casi nunca, el 5% contestaron la categoría nunca y el 4,8% contestaron la categoría siempre.

Tabla 4

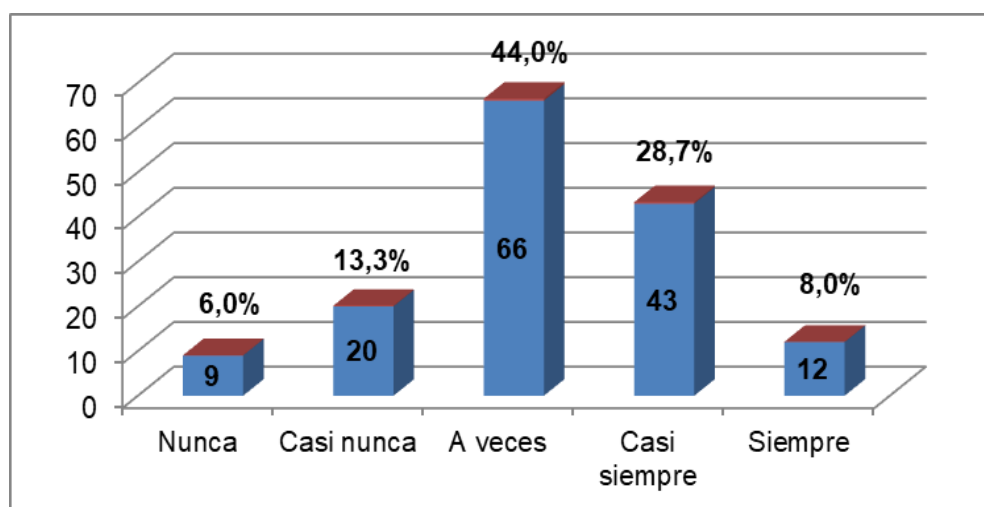
Dimensión influencia idealizada: Frecuencia respuestas

		Influencia Idealizada	
		N	Porcentaje
Dimensión Influencia Idealizada	Nunca	9	6,0%
	Casi nunca	20	13,3%
	A veces	66	44,0%
	Casi siempre	43	28,7%
	Siempre	12	8,0%
Total		150	100,0%

a. Grupo

Figura 2

Frecuencia de respuestas influencia idealizada



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De acuerdo con los resultados registrados en la tabla 4 y figura 2 nos podemos dar cuenta que los 50 colaboradores administrativos del Inen, contestaron a las interrogantes de la dimensión influencia idealizada, de la forma siguiente: el 44,0% contestaron la categoría a veces, el 28,7% contestaron la categoría casi siempre, el 13,3% contestaron la categoría casi nunca, el 8,0% contestaron la categoría siempre y el 6,0% contestaron la categoría nunca.

Tabla 5

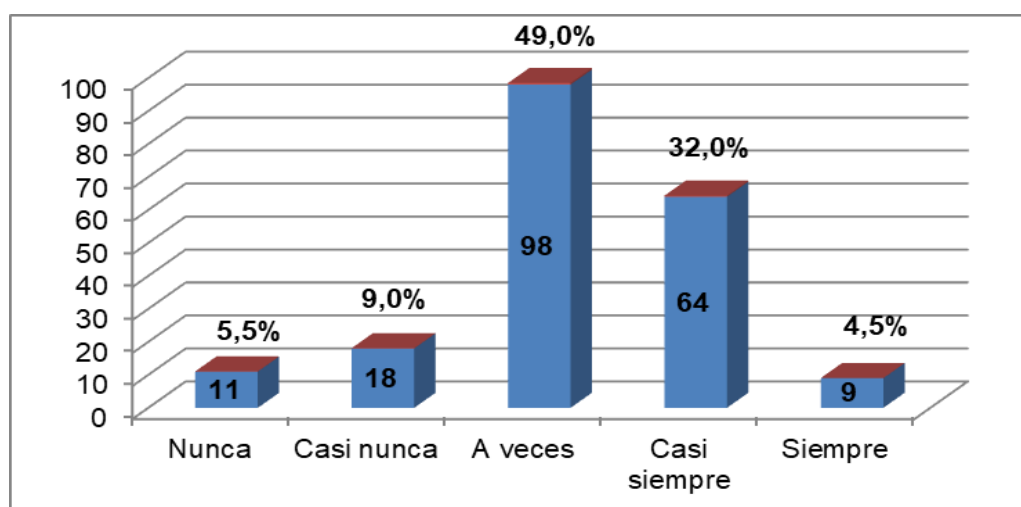
Dimensión estimulación intelectual: Frecuencia de respuestas

		Respuestas	
		N	Porcentaje
Dimensión Estimulación Intelectual	Nunca	11	5,5%
	Casi nunca	18	9,0%
	A veces	98	49,0%
	Casi siempre	64	32,0%
	Siempre	9	4,5%
Total		200	100,0%

a. Grupo

Figura 3

Frecuencia de respuestas estimulación intelectual



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De acuerdo a los resultados registrados en la tabla 5 y figura 3 nos podemos dar cuenta que los 50 colaboradores administrativos del Inen, contestaron a las interrogantes de la dimensión estimulación intelectual, de la forma siguiente: el 49,0% contestaron la categoría a veces, el 32,0% contestaron la categoría casi siempre, el 9,0% contestaron la categoría casi nunca, el 5,5% contestaron la categoría nunca y el 4,5% contestaron la categoría siempre.

Tabla 6

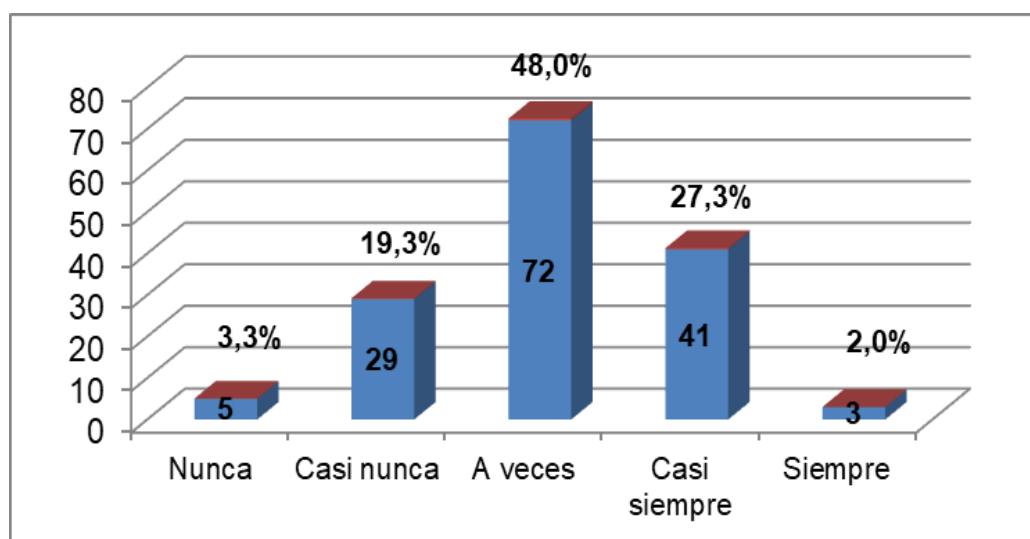
Dimensión Motivación e inspiración: Frecuencia de respuestas

		Respuestas	
		N	Porcentaje
Dimensión Motivación e Inspiración	Nunca	5	3,3%
	Casi nunca	29	19,3%
	A veces	72	48,0%
	Casi siempre	41	27,3%
	Siempre	3	2,0%
Total		150	100,0%

a. Grupo

Figura 4:

Frecuencia de respuestas motivación e inspiración



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De acuerdo a los resultados registrados en la tabla 6 y figura 4 nos podemos dar cuenta que los 50 colaboradores administrativos del Inen, contestaron a las interrogantes de la dimensión motivación e inspiración, de la forma siguiente: el 48,0% contestaron la categoría a veces, el 27,3% contestaron la categoría casi siempre, el 19,3% contestaron la categoría casi nunca, el 3,3% contestaron la categoría nunca y el 2,0% contestaron la categoría siempre.

4.1.2. Variable 2 Coaching Empresarial

Tabla 7

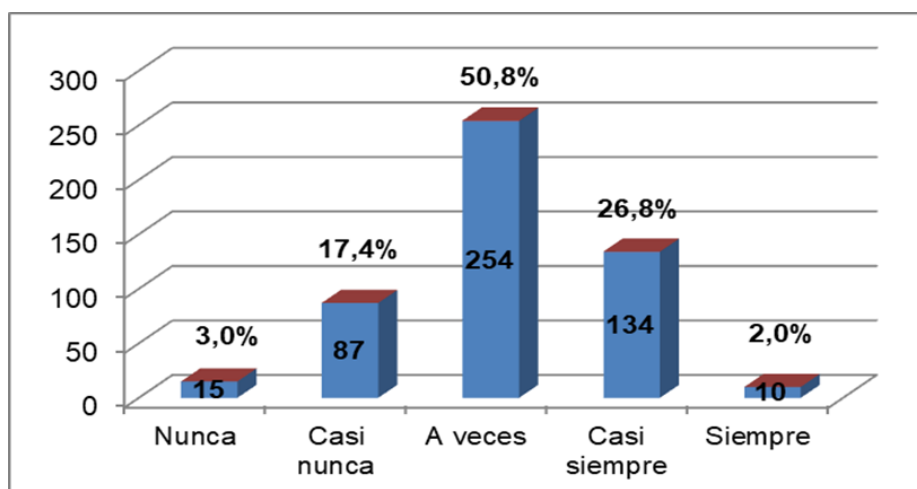
Frecuencia de respuestas de la variable

		Respuestas	
		N	Porcentaje
Variable Coaching Empresarial	Nunca	15	3,0%
	Casi nunca	87	17,4%
	A veces	254	50,8%
	Casi siempre	134	26,8%
	Siempre	10	2,0%
Total		500	100,0%

a. Grupo

Figura 5

Coaching Empresarial Frecuencia de respuestas



Interpretación:

Conforme a los resultados observados en la tabla 7 y figura 5 nos podemos dar cuenta que los 50 colaboradores del área administrativa del Inen, respondieron a las preguntas del coaching empresarial, de la siguiente manera: el 50,8% respondieron con la categoría a veces, el 26,8% respondieron con la categoría casi siempre, el 17,4% contestaron con la categoría casi nunca, mientras que el 3,0% contestaron con la categoría nunca y el 2,0% contestaron con la categoría siempre.

Tabla 8

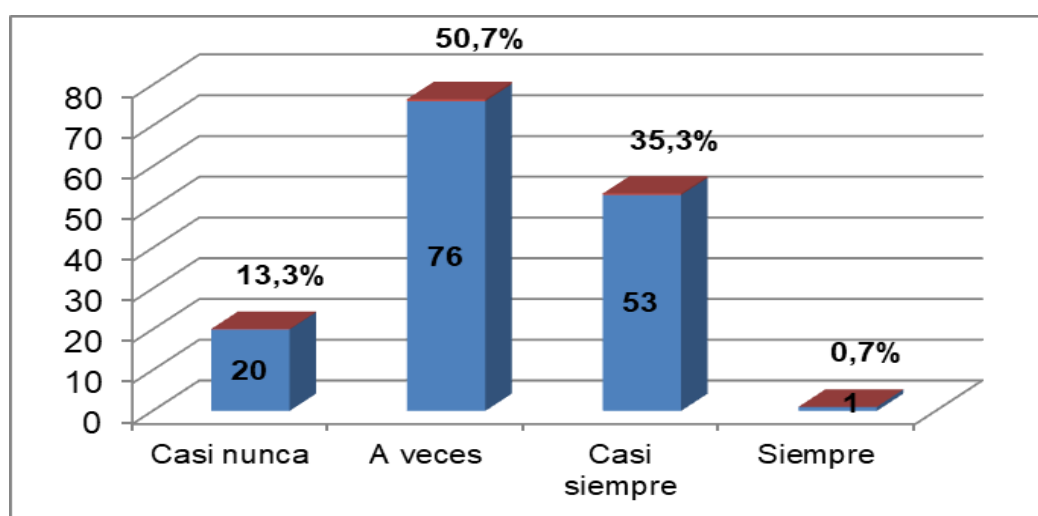
Dimensión Plan de Acción Frecuencia de respuestas

		Plan de Acción	
		N	Porcentaje
Dimensión Plan de Acción	Casi nunca	20	13,3%
	A veces	76	50,7%
	Casi siempre	53	35,3%
	Siempre	1	0,7%
Total		150	100,0%

a. Grupo

Figura 6

Dimensión frecuencia de respuestas plan de acción



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De acuerdo con los resultados observados en la tabla 8 y figura 6 nos podemos dar cuenta que los 50 colaboradores administrativos del área administrativa del Inen, contestaron a las interrogantes de la dimensión plan de acción, de la forma siguiente: el 50,7% contestaron con la categoría a veces, el 35,3% contestaron con la categoría casi siempre, el 13,3% contestaron con la categoría casi nunca, mientras que el 0,7% contestaron con la categoría siempre.

Dimensión: Evaluación

Tabla 9

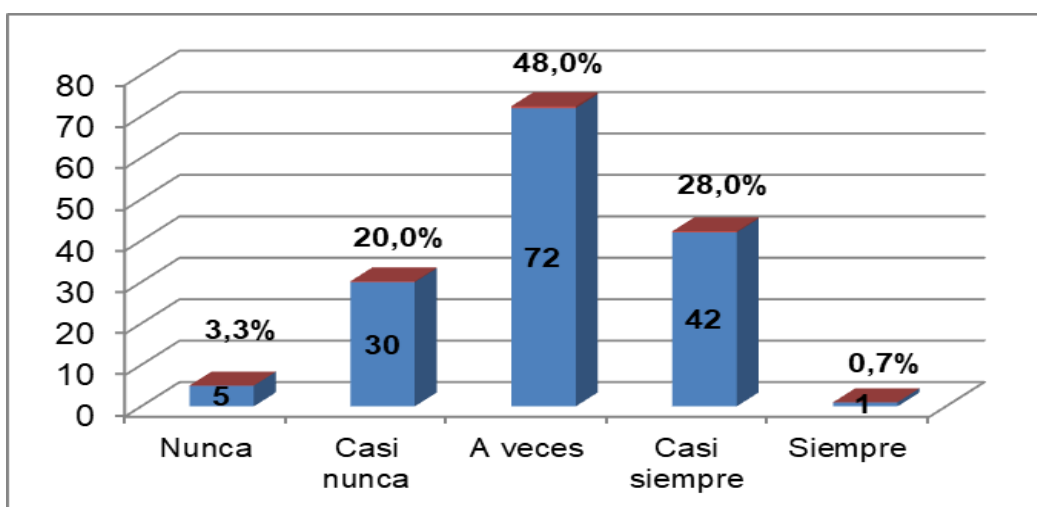
Dimensión Evaluación: Frecuencia de respuestas

		Evaluación	
		N	Porcentaje
Dimensión Evaluación	Nunca	5	3,3%
	Casi nunca	30	20,0%
	A veces	72	48,0%
	Casi siempre	42	28,0%
	Siempre	1	0,7%
Total	150	100,0%	

a. Grupo

Figura 7

Frecuencia de respuestas dimensión evaluación



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

Conforme a los resultados observados en la tabla 9 y figura 7 nos podemos dar cuenta que los 50 colaboradores administrativos del área administrativa del Inen, contestaron a las interrogantes de la dimensión evaluación, de la forma siguiente: el 48,0% contestaron con la categoría a veces, el 28,0% contestaron con la categoría casi siempre, el 20,0% contestaron con la categoría casi nunca, mientras que el 3,3% contestaron con la categoría nunca y el 0,7% contestaron con la categoría siempre.

Tabla 10

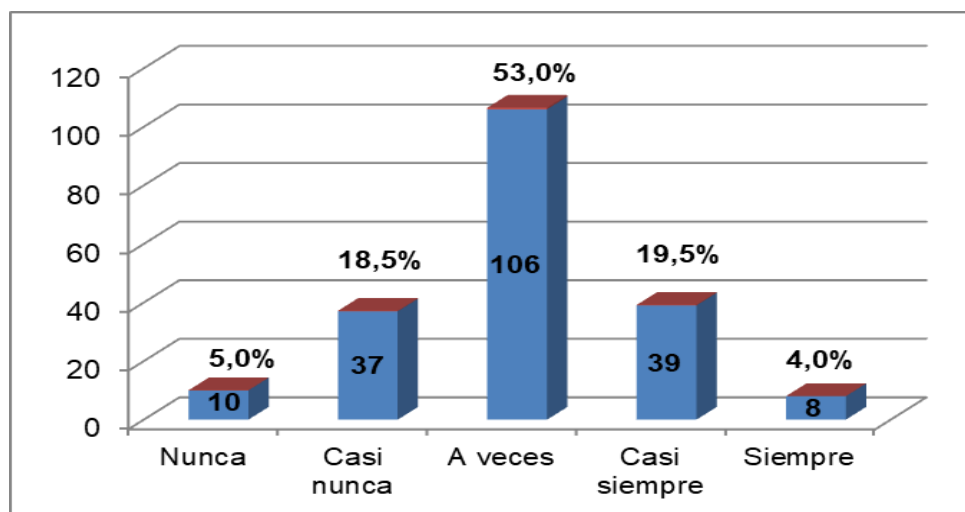
Dimensión Herramientas del Coach: Frecuencia de respuestas

		Respuestas	
		N	Porcentaje
Dimensión Herramientas del Coach	Nunca	10	5,0%
	Casi nunca	37	18,5%
	A veces	106	53,0%
	Casi siempre	39	19,5%
	Siempre	8	4,0%
Total		200	100,0%

a. Grupo

Figura 8

Frecuencia herramientas del coach



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

Conforme con los resultados observados en la tabla 10 y figura 8 nos podemos dar cuenta que los 50 colaboradores administrativos del área administrativa del Inen, contestaron a las interrogantes de la dimensión evaluación, de la forma siguiente: el 53,0% contestaron con la categoría a veces, el 19,5% contestaron con la categoría casi siempre, el 18,5% contestaron con la categoría casi nunca, mientras que el 5,0% contestaron con la categoría nunca y el 4,0% contestaron con la categoría siempre.

4.2. Análisis estadístico inferencial

4.2.1. Prueba de Normalidad de la hipótesis

Es la muestra a la que se analiza si los datos e indagaciones continúan una partición habitual o no anuncian de una partición habitual. Se toma en consideración Kolgomorov-Smirov cuando la prueba es más de 50 encuestados, y Shapiro Wilk siempre y cuando la prueba es de tope a 50. Al percibir la significancia en la prueba de normalidad, procedemos a elegir la prueba paramétrica (distribución normal - Pearson) o prueba no paramétrica (Distribución no Normal – Rho Spearman). Hernández, et, al, 2010, (p.280)

Para establecer el tipo de estadístico (paramétrico o no paramétrico) a utilizar se ejecutó la prueba de normalidad.

Hipótesis de normalidad

H_0 : La distribución de la muestra sigue una distribución normal.

H_1 : La distribución de la muestra no sigue una distribución normal.

a. Sig. = 0.005 o 5%

b. Nivel de aceptación = 95%

Regla de decisión:

Si Sig. $p < 0.05$ = Rechazo H_0

Si Sig. $P > 0.05$ = Acepto H_0

Regla de correspondencia

$N < 50$ = Shapiro – Wilk

$N > 50$ = Kolmogorov - Smirnov^a

Tabla 11

Prueba de normalidad de la variable liderazgo transformacional y coaching empresarial

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0,278	50	0,000	0,931	50	0,000
Coaching	0,389	50	0,000	0,918	50	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos SPSS25

Interpretación:

Al poseer una muestra igual o mayor que 50, la prueba de normalidad a desarrollar será la de Kolmogorov Smirnov^a, así según se puede observar en la tabla n°11, se consiguió un nivel de significancia 0.000, el cual demuestra que es menor a 0.05, por lo que se determina que se rechaza la hipótesis h_0 , por lo tanto, el estudio no tiene distribución normal, por lo que se opta por la estadística no paramétrica.

Contrastación de hipótesis

Para este estudio se utilizaron pruebas no paramétricas, mediante la Prueba de Rho de Spearman, dado a que se utilizó como instrumento el cuestionario tipo Likert. Según Hernández et al. (2014, p. 305), mencionó que el coeficiente de correlación de Spearman, es una muestra estadística para estudiar la conexión que existe entre ambas variables, medidas en un nivel por intervalos o de razones, como detallamos de la siguiente manera:

4.2.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el coaching empresarial en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima, 2020.

H₁: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el coaching empresarial en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima, 2020.

Tabla 12

Prueba de correlación de variables – hipótesis general

Correlaciones				
		LIDERAZGO COACHING		
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	50	50
	COACHING EMPRESARIAL	Coefficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	50	50

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

Fuente: base de datos SPSS 25

Interpretación:

De acuerdo con la tabla N°12, los resultados que se obtuvieron utilizando la prueba de Rho Spearman, muestran que el nivel de significancia para las variables “Liderazgo Transformacional” y “Coaching Empresarial”, es de 0.000, esto demuestra que es menos que 0,05, de acuerdo a esto se rechaza la H₀ y se acepta H_i, por lo que logramos concluir que hallamos conexión entre “Liderazgo Transformacional” y “Coaching Empresarial”. A la misma vez la prueba nos dio como resultado un coeficiente de coaching empresarial de 0.612 lo cual según el anexo n°4 el resultado indica que hay una correlación positiva moderada entre variables.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la influencia idealizada y el coaching empresarial en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima, 2020.

H₁: Existe relación entre la influencia idealizada y el coaching empresarial en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima, 2020.

Tabla 13

Prueba de correlación de variables - hipótesis específica 1

Correlaciones			COACHING EMPRESARIAL	INFLUENCIA IDEALIZADA
Rho de Spearman	VARIABLE COACHING	Coeficiente de correlación	1,000	,799 **
		Sig. (bilateral)		0,000
	INFLUENCIA IDEALIZADA	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,799 **	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	50	50

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

Fuente: SPSS 25

Interpretación

De acuerdo con tabla N°13, los resultados que se obtuvieron utilizando la prueba de Rho Spearman, muestran como resultado que el nivel de significancia entre la dimensión “influencia idealizada” y “coaching empresarial”, es de 0.000, esto demuestra que es menos que 0,05, por lo que se rechaza la H₀ y se acepta H₁, por lo que concluimos que hay relación para “influencia idealizada” y “Coaching Empresarial”. A la misma vez la prueba nos dio como resultado un coeficiente de 0.799 lo cual según el anexo n°4 nos indica que hay una correlación positiva muy fuerte entre ambos.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la estimulación intelectual y el coaching empresarial en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima, 2020.

H₁: Existe relación entre la estimulación intelectual y el coaching empresarial en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima, 2020.

Tabla 14

Prueba de correlación de variables - hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			COACHING EMPRESARIAL	ESTIMULACION INTELECTUAL
Rho de Spearman	COACHING	Coefficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)		0,000
	ESTIMULACION INTELECTUAL	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	50	50

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

Fuente: SPSS 25

Interpretación

Mediante la tabla N°14, los resultados que se obtuvieron utilizando la prueba de Rho Spearman, muestran conforme al resultado que el nivel de significancia para la dimensión “estimulación intelectual” y “coaching empresarial”, es de 0.000, esto demuestra que es menos que 0,05, por lo que se rechaza la H₀ y se acepta H₁, de esta forma concluimos que hay relación para “influencia idealizada” y “Coaching Empresarial”. A la misma vez la prueba nos dio como resultado un coeficiente de 0.899 el cual mediante el anexo n°4 indica que hay una correlación positiva y fuerte entre ambas variables.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la motivación e inspiración y el coaching empresarial en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima, 2020.

H₁: Existe relación entre la motivación e inspiración y el coaching empresarial en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima, 2020.

Tabla 15: Prueba de correlación de variables - hipótesis específica 3

Correlaciones

		COACHING EMPRESARIAL	MOTIVACION E INSPIRACION
Rho de Spearman	COACHING		
	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50
MOTIVACION E INSPIRACION			
	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	50	50

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

Interpretación

Según la tabla N°15, los resultados que se obtuvieron utilizando la prueba de Rho Spearman, nos muestran como resultado que el nivel de significancia entre la dimensión “motivación e inspiración” y “coaching empresarial”, es de 0.000, esto demuestra que es menos que 0,05, por lo que se rechazamos la H₀ y se acepta H₁, concluyendo que hay relación entre “motivación e inspiración” y “Coaching Empresarial”. A la misma vez la prueba nos dio como resultado un coeficiente de 0.653 lo cual según la el anexo n°4 nos indica que hay una correlación positiva moderada entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados de la actual investigación y las investigaciones antes mencionadas, llegamos a establecer los siguientes:

5.1. Hipótesis general

Se tuvo como objeto establecer la conexión que hay entre el liderazgo transformacional y el coaching empresarial se relacionan en el área administrativa del Inen. Mediante la prueba de Rho de Spearman se probó con un nivel de significancia, menos a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", de modo que, se rechaza la hipótesis nula. Así mismo, ambas variables tienen una correlación de 0.612**, el cual demuestra que hay una relación positiva moderada. Por consiguiente, se acepta la hipótesis de la investigación señalando que hay una conexión positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el coaching empresarial en el área administrativa del Inen, Lima, 2020.

Así mismo, Rojas, (2017) en la tesis de post grado, titulada El liderazgo transformacional y su conexión con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, utilizó como metodología el enfoque cuantitativo con diseño no experimental con un muestreo no probabilístico, llegó a concluir que el liderazgo transformacional tiene relación de modo significativo con el desempeño laboral de los empleados administrativos, mediante el resultado con la prueba Rho de Spearman, el cual muestra la validez de conexión positiva muy fuerte (0.641**). Esto faculta a deducir que, lo expresado más arriba y con la actual investigación mantienen semejanza, donde el liderazgo y el coaching empresarial en el área administrativa del Inen, guardan una conexión directa; por consiguiente, al contener un apropiado liderazgo con los trabajadores administrativos, se perfeccionara el sistema de motivación integral. De tal forma Piqueras (2014), menciona que la Teoría de los formas de liderazgo de Daniel Goleman está formado por: liderazgo autoritario, democrático, afiliativo y visionario. Donde el estilo de liderazgo donde se beneficia la organización es el estilo democrático, puesto que este autoriza delegar tareas y poseer una visión más táctica ante una actual situación, como el uso apropiado de medios, mucho agrado al

comprador, así evadir la el doble trato de transformaciones, conducir a la medida los recursos y ofrecer una principal seguridad y salud ocupacional a los trabajadores. Quiere decir, la teoría de los modelos de liderazgo perfecciona el sistema de gestión. (p. 190)

5.2. hipótesis específica 1

Se formuló como hipótesis específica 1 comprender de qué forma la influencia idealizada se relaciona con el coaching en el área administrativa del Inen. Mediante la prueba de Rho de Spearman que se elaboró para la dimensión del estudio, nos mostró que existe un nivel de significancia menos a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, el cual menciona que se rechaza la hipótesis nula. Además de ello, se consiguió una correlación de 0.799** que es una conexión positiva muy fuerte. Por consiguiente, se acepta la hipótesis de la investigación mencionado que hay una conexión positiva muy fuerte con el coaching y la influencia idealizada en el área administrativa del Inen, Lima, 2020.

Se tiene como antecedente a Bueno y Orozco, (2019) en la tesis titulada el liderazgo transformacional y el clima organizacional del trabajador administrativo de una universidad, utilizaron el enfoque cuantitativo de tipo transversal, descriptivo y correlacional en su metodología, en la cual llegaron a la conclusión de que el liderazgo transformador y el clima organizacional se relacionan significativamente con los trabajadores administrativos de una universidad, como resultado mediante el coeficiente de correlación de Pearson, mediante cual da la muestra la conexión positiva muy fuerte (0.798**). Aquello ayuda a concluir que, lo expuesto líneas arriba y con la actual investigación hay semejanza, donde la dimensión influencia idealizada y el coaching empresarial, tienen una conexión directa; por consiguiente, al determinar en tener un buen líder con liderazgo adecuado este engrandecerá la competencia de los colaboradores dentro de la institución.

De tal manera Piqueras (2016) menciona: a aquellos individuos que se lideraban de igual forma antes que a los demás, los llamaban como liderazgo personal. Se decía que el liderazgo era la condición primordial

para poder demostrar liderazgo y ser reconocido por el resto como líder. Menciona que un líder no se puede autoproclamar, se tiene que proclamar a él/ella. El liderazgo es imprescindible para el líder visionario, ya que este líder está firmemente comprometido con un objetivo y considera firmemente a ello, para este no existe otra verdad. De hecho, menciona Piqueras (2016) que aquel que haya leído la biografía de Steve Jobs habrá también escuchado hablar del campo de desviación de la actualidad tan frecuente a este icono y líder idealista.

5.3. Hipótesis específica 2

Se formuló como hipótesis específica 2 conocer la conexión entre la estimulación intelectual y el coaching empresarial en el área administrativa del Inen.

Mediante la prueba de Rho de Spearman que se elaboró para las dimensiones de la investigación, se señaló que existe un nivel de significancia (bilateral) menos a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", el cual señala que se rechaza la hipótesis nula. Complementariamente a ello, se encontró una correlación de 0.899** que es una conexión positiva muy fuerte. Por lo cual, se aceptamos la hipótesis del estudio de investigación señalando que hay una conexión positiva muy fuerte con el coaching y la estimulación intelectual en el área administrativa del Inen, Lima, 2020.

Como referencia a la investigación de Araujo, y Benites (2015), en su investigación titulada el liderazgo transformacional y clima organizacional, utilizaron el enfoque cuantitativo, correlacional, aplicada con diseño no experimental donde llegaron a la deducción donde las variables tienen conexión con los establecimientos, como resultado por medio del coeficiente de correlación Rho Spearman, mediante ello nos menciona de la relación positiva moderada (0,743**). En general el valor está directamente relacionado con la institución ya que de esta de manera es influyente de forma positiva o negativa con el liderazgo transformador y el clima organizacional de esta manera demuestra el éxito o el fiasco del mismo. Esto ayuda a inferir que, lo expresado antes con el presente estudio tiene semejanza, donde la estimulación intelectual, guarda

conexión directa con esta investigación; por lo tanto, al tener un adecuado liderazgo esto estará ilustrado en la eficacia dentro de la institución.

De igual manera Lussier & Achua, (2011) mencionan que: el liderazgo transformador se focaliza en la visión del líder y no en la facultad de los que le siguen, así mismo mencionan que los líderes transformadores son distinguidos por impresionar y transformar las cosas en gran manera, al manifestar a los que le siguen una visión propia del futuro, empleando ideales y motivos altos de los seguidores. Buscan cambiar la forma que existe para así influir en los seres humanos para impulsar a la idea de una visión y potencialidades nuevas.

5.4. Hipótesis específica 3

Se formuló como hipótesis específica 3 conocer de qué manera la motivación e inspiración se relacionan con el coaching en el área administrativa del Inen. Por medio de la prueba de Rho de Spearman que se ejecutó para las dimensiones de esta investigación, se señaló que contienen un nivel de significancia menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por el cual señala que se rechazamos la hipótesis nula. Complementariamente a esto, se encontró una correlación de 0.653** el cual nos señala que hay una conexión positiva moderada. Por consiguiente, se aceptamos la hipótesis del estudio señalando que hay una conexión positiva muy fuerte con el liderazgo transformacional y el coaching empresarial con el área administrativa del Inen, Lima, 2020.

Armas (2019), con su tesis titulada el liderazgo transformador y el compromiso organizacional en el área de planeamiento estratégico y presupuesto de una universidad nacional, utilizó el enfoque cuantitativo de nivel descriptivo con diseño no experimental transversal, en la cual tuvo como resultado que el liderazgo transformador y el compromiso organizacional tienen una conexión significativa, por medio del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, el cual da la razón de que hay conexión positiva muy fuerte (0.815**). Esto ayuda a inferir que, lo expresado antes sobre la dimensión motivación e inspiración y el coaching empresarial guardan similitud con la presente investigación,

donde podemos decir que el coaching y la motivación e inspiración en el área administrativa del Inen, guardan relación directa; por lo tanto, al implementar un apropiado liderazgo se reflejara en el desarrollo de la institución.

De tal manera Hermosilla, et, al., (2016) indican que: el liderazgo transformador ha sido conceptualizado como uno de los tipos de liderazgo más apropiado para estimular las transformaciones de transición e innovación en las instituciones. Los líderes transformadores anuncian una visión transparente y clara, inspiran a que se comprometan la visión y consiguen seguridad y motivación de los colaboradores. En consecuencia los colaboradores suelen a conducirse más allá de sus expectativas propias de tal manera que impulsan la efectividad en la organización del ambiente en el que se desempeñe laboralmente

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se cumplió con el objetivo general, el donde se buscó encontrar la conexión que hay entre el liderazgo transformacional y el coaching empresarial, así se aprobó la hipótesis general con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,612^{**}$ y una $p=0,000$ ($p<0,05$) comprobando que hay una conexión positiva con el liderazgo transformacional y el coaching empresarial del área administrativa del Inen.

Segunda

Se cumplió con el objetivo específico 1, donde fué comprender de qué manera la influencia idealizada se relaciona con el coaching empresarial, así fue que se aprobó la hipótesis específica 1 con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,799^{**}$ y una $p=0,000$ ($p<0,05$) comprobando así que hay una conexión positiva muy fuerte con la influencia idealizada y el coaching. En conclusión se considera a la influencia idealizada como un pilar importante donde el líder necesita ser admirable ante los demás pero dependerá de su comportamiento.

Tercera

Se cumplió con el objetivo específico 2, el cual fue establecer si la estimulación intelectual se relaciona con la coaching empresarial, así fue que se aprobó la hipótesis específica 2 con coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,899^{**}$ y una $p=0,000$ ($p<0,05$) comprobando así que hay una conexión positiva muy fuerte con la estimulación intelectual y el coaching. En conclusión se consideró a la estimulación intelectual como parte importante ya que se necesita en la institución estimular la inteligencia para que pueda laborar según el modelo de las habilidades, incentivando distintos factores de capacidad.

Cuarta

Se cumplió con el objetivo específico 3, el cual fue establecer la conexión que hay con la motivación e inspiración y el coaching empresarial, así fue que se aprobó la hipótesis específico 3 con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,653^{**}$ y una $p=0,000$ ($p<0,05$) certificando así que hay una conexión positiva moderada con la motivación e inspiración con el coaching. En conclusión se consideró importante a la motivación e inspiración ya que en la institución es necesario contar con acciones que sirvan para motivar a los colaboradores para un buen desenvolvimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director ejecutivo de RR.HH, enfocarse en crear líderes que ejerzan liderazgo e implanten el coaching en el área administrativa del Inen para que se instituya como una ventaja competitiva y logren un buen desenvolvimiento en sus labores.
2. Se recomienda al director ejecutivo de RR .HH, trabajar en la influencia idealizada para que los lideres sean capaces de generar confianza y credibilidad para que así puedan conseguir que los colaboradores se sientan identificados con los ideales y propósitos del líder y así aquellos consigan esmerarse en atender con más simplicidad y rapidez a las demás áreas y así brindar una atención adecuada, así mismo dar a conocer las ventajas que se obtiene cuando se trabaja de la mano de un verdadero líder.
3. Se recomienda, al jefe del área administrativa, que se estimulen a los colaboradores para que ellos mismos puedan hallar las soluciones a las problemáticas que se presenten, así los equipos sentirán la inspiración y la motivación de su líder (jefe), así mismo podrán obtener un buen ambiente laboral entre los colaboradores dentro del área administrativa y será transmitida a los usuarios, brindándoles una atención adecuada y eficaz.
4. Se recomienda al jefe del área de capacitaciones, brindar charlas de motivación para los colaboradores con la finalidad de llevar un mesurado clima organizacional en medio de los trabajadores en el área administrativa del Inen, esto es muy fundamental ya que, cuando un empleado no está acomodado en su círculo laboral no estará en la misma línea con el compromiso de la institución y por ende no proporciona una atención apropiada a los usuarios de las diferentes áreas de la institución.

REFERENCIAS

- Abascal, F. E., & Grande, E. I. (2014). Fundamentos y Técnicas de la Investigación Comercial. Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Araujo Torres, A. M., & Benites Ccanri, C. (2015). Liderazgo transformacional y clima organizacional, según los docentes de la Institución Educativa Emblemática Antenor Orrego Espinoza (Tesis Postgrado). San Juan de Lurigancho: Universidad Cesar Vallejo.
- Armas Z., J. M. (2019). Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en el Área. (Tesis Posgrado). Lima, Peru.: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). Manual for the multiplicador leadership questionnaire. USA: Psychologist Press.
- Bueno, D. M., & Orozco, L. C. (2019). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. Pereira, Colombia.
- Burns, J. M. (1979). "Leadership". Estados Unidos: Publishers, Incorporate.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos, 1ra Edición.
- Carrasco, S. (2014). Metodología de la Investigación científica. Peru: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Nomos S.A.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración (Septima Ed.) . Mexico: Mc Graw Hill.
- Contreras, D. M., & Jimenez, L. F. (2016). Liderazgo y Clima Organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos

basicos para su Intervension.(Tesis de Pregrado). Universidad del Rosario, Bogota.

Cruz, Y., & Rodea, M. A. (2014). Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados, Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca (Trabajo de Tesis). Universidad Autonoma del Estado de Mexico, Amecameca, Mexico.

Daft, R. (2006). La experiencia del Liderazgo. Mexico: Thomson learning (3era Ed.).

Daft, R. L. (2005). Administracion. Mexico: Impresora y Editora Rodriguez (Sexta Ed.).

Fischman, D. (2017). El Lider Transformador 1. México,,: Planeta Mexicana, S.A. de C.V.

Garay, S. (2016). Liderazgo y logros en las organizaciones escolares de Chile (Tesis Doctoral). Madrid.

Goleman, D. (2013). Leadership. The Power of Emotional Intelligence. Barcelona, España: Ediciones B, S.A.

Gomez Rada, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. . Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol.2, 61-77 recuperado 18 de octubre de 2020, http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/.

Gorrochotegui, A. (2011). Un Modelo de Coaching en Directivos Escolares. . Revista Educacion y Educadores, 14(2), 369-387
Obtenido de:<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=83421404009>.

Hermosilla, D., Amutio, A., DaCosta, S., & Páez, D. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. El Sevier, 135 - 143.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). Metodologia de La investigacion . Mexico: Interamericana Editores, S.A. DE C.V. 5ta Edicion.
- International Coach, F. (2014). Definicion del Coaching Segun I.C.F. Recuperado el 19 de octubre de 2020, de Definicion del Coaching Segun I.C.F.: <http://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicion-coaching-icf-espana>
- Lussier , R. N., & Achua, C. F. (2011). Liderazgo, Teoria, aplicacion y desarrollo de habilidades . Mexico D.F.: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. (4ta Ed.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2011). Teoria, Aplicacion y Desarrollo de Habilidades. Mexico, D.F.: Cengage Learning Editores (Cuarta Ed.).
- MacGregor Burns, J. (1987). A systematic study, ranging from the salons of eighteenth-century Paris to the revolutionry. New York: Prensa Libre, 42.
- Maxwell, J. C. (2005). Lider de 360°. Estados Unidos: Grupo Nivel Uno, Inc. (5ta Ed.).
- Moyron, M. (2009). Coaching Nueva Evolucion de Liderazgo. Revista Auge 21, 58-70. Obtenido de <http://auge21.net/documentos/articulos/ciencias.sociales/los.coaches.pdf>.
- Newstrom, J. W. (2007). Comportamiento Humano en el Trabajo . Mexico: Impresiones Editoriales F.T. S.A. de S.V. .
- Payeras, J. (2004). Coaching y Liderazgo: para directivos interesados en incrementar sus resultados. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Paz, D. M. (2018). Coaching como Herramienta de gestion administrativa para fortalecer el talento huamano (Investigacion para la obtencion de titulo). Ambato, Ecuador.

Pedroza, h. (2016). Sistema de analisis estadístico. Obtenido de Sistema de analisis estadístico:
<https://books.google.com.pe/books?id=sE0qAAAAYAAJ&printsec=frontcover&hl=false>

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Obtenido de Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach:
http://www.academia.edu/6906740/Confiabilidad_y_coeficiente_Alpha_de_Cronbach

Hernandez, fernandez y Baptista (2014). Metodologia de la Investigación. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. 6ta Ed.

Sanchez, J. (2010). Liderazgo: Teorias y Aplicaciones . Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.

Santos, J. A. (2004). La ruta. Un mapa para construir futuros. San Salvador: Universidad de El Salvador.

Villegas, L. (2005). Metodologia de la Investigacion Pedagogica. Lima: San Marcos (3ra Edicion).

Whitmore, J. (2011). Coaching. Mexico D. F.: Editorial Paidos Mexicana, S. A.

Navarro, C. (2014). Epistemología y Metodología. Mexico: Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.

Piqueras, C. (2016). Manual para Líderes de Equipos. España: Profit.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	<p>Hermosilla, Amutio, DaCosta, y Páez, (2016) indican que: el liderazgo transformacional ha sido considerado como uno de los tipos de liderazgo más adecuados para impulsar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones. Los líderes transformacionales comunican una visión clara, inspiran al compromiso con esa visión y logran confianza y motivación de los subordinados. En consecuencia los subordinados tienden a actuar más allá de sus propias expectativas de tal modo que fomentan la efectividad organizacional.</p>	<p>El liderazgo transformacional será medida con las dimensiones influencia idealizada, estimulación intelectual y motivación e inspiración. El cuestionario aplicado consta de 10 ítems. Y será aplicado a los colaboradores del área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas.</p>	<p>a) Influencia idealizada</p> <p>b) Estimulación intelectual</p> <p>c) Motivación e inspiración</p>	<p>a) Carisma</p> <p>b) Conducta, ética y moral</p> <p>c) Genera confianza y credibilidad</p> <p>a) Innovación</p> <p>b) Eficacia</p> <p>c) Creatividad</p> <p>d) Competencia</p> <p>a) Integración de equipos de trabajo</p> <p>b) Motivación y pasión</p> <p>c) Optimismo</p>	<p>Ordinal</p> <p>Escala de Likert</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p>

<p style="text-align: center;">COACHING EMPRESARIAL</p>	<p>Para Corral, (2016), El coaching es una conexión laboral de ayuda continua, permanente y sostenible, basada en el diálogo, la reflexión y el aprendizaje. En este proceso, el sujeto es inspirado a evolucionar nuevas y mejores prácticas que lo ayuden a ser mejor persona en su accionar diario o como parte de un equipo, indistintamente del ambiente en el que se desempeñe laboralmente.</p>	<p>El Coaching empresarial, será medida con las dimensiones, plan de acción, evaluación y herramientas del coach. El cuestionario aplicado consta de 10 ítems. Y será aplicado a los colaboradores del área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas.</p>	<p>a) Plan de acción</p> <p>b) Evaluación</p> <p>c) Herramientas del coach</p>	<p>a) Estrategias b) Acciones c) Cronograma</p> <p>a) Feedback b) Recomendaciones c) Resultados</p> <p>a) Comunicación efectiva b) Empoderamiento c) Ambigüedad aceptada d) Practica del coaching</p>	<p style="text-align: center;">Ordinal Escala de Likert</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>
--	--	--	--	---	---

Anexo 2: Escala de medición para evaluar el Alfa de Cronbach

Escala de Medicion para evaluar el coeficiente Alfa de Cronbach	
0.53 a menos	Nula Confiabilidad
0.54 a 0.59	Baja Confiabilidad
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy Confiable
0.72 a 0.99	Excelente Confiabilidad
1.00	Perfecta Confiabilidad

Anexo 3: Rango de interpretación de correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
menos 0,70 a menos 0,99	Correlación negativa muy fuerte
menos 0,4 a menos 0,69	Correlación negativa moderada
menos 0,2 a menos 0,39	Correlación negativa baja
menos 0,01 a menos 0,19	Correlación negativa muy baja o
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014 p. 305)

Anexo 4: Instrumentos de Recolección de Datos

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL COACHING EMPRESARIAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, LIMA, 2020

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de El liderazgo transformacional y el coaching empresarial en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas.

A. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad
- Lea determinadamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X".

El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre

VARIABLE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
DIMENSIONES	ÍTEMS	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Influencia idealizada	1. Tu jefe muestra una preocupación por ustedes los colaboradores.	1	2	3	4	5
	2. Tu jefe toma en consideración las consecuencias éticas y morales de las decisiones tomadas.	1	2	3	4	5
	3. Demuestro confianza, hago que los demás miembros del equipo se sientan a gusto al trabajar conmigo.	1	2	3	4	5
Estimulación intelectual	4. Los directores estimulan al personal administrativo a desarrollar propuestas innovadoras en su trabajo diario.	1	2	3	4	5
	5. Soluciona problemas eficazmente y estimula a que sus compañeros lo sigan.	1	2	3	4	5
	6. Ante los problemas creo ideas que ayuden a solucionarlos y estímulo a los demás que hagan lo mismo.	1	2	3	4	5
Motivación e inspiración	7. Los directores me estimulan a mejorar mis capacidades intelectuales para obtener resultados positivos en sus funciones.	1	2	3	4	5
	8. Sus jefes manifiestan a todos los colaboradores los beneficios de lograr las metas organizacionales, expresando confianza en que se alcancen.	1	2	3	4	5
	9. Los directores motivan a los colaboradores para tener éxito en todas sus actividades diarias.	1	2	3	4	5
	10. Los jefes me involucran con optimismo en la consecución de los objetivos o criterios que se deben seguir.	1	2	3	4	5

VARIABLE COACHING EMPRESARIAL						
DIMENSIONES	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Plan de acción	1. Considera Ud. Que las estrategias están bien aplicadas y sirven para cumplir los objetivos en su área de trabajo.	1	2	3	4	5
	2. Las acciones tomadas mediante el plan de acción pueden ayudarlo a lograr sus metas laborales.	1	2	3	4	5
	3. Mediante el cronograma estipulado por el plan de acción, sus actividades y tareas logran los objetivos finales.	1	2	3	4	5
Evaluación	4. La retroalimentación conlleva a una buena práctica al momento de una evaluación de su trabajo.	1	2	3	4	5
	5. Considera Ud. Que en el área administrativa del INEN las recomendaciones que brindan los colaboradores son tomados en cuenta.	1	2	3	4	5
	6. Su jefe realiza una adecuada evaluación de acuerdo a los resultados obtenidos en sus funciones.	1	2	3	4	5
Herramientas del coach	7. En su área de trabajo la comunicación efectiva es transmitida de forma exitosa de tal forma que es comprensible para todo el grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
	8. Mediante el empoderamiento su jefe genera cambios en beneficio de su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
	9. Cuando los miembros de su área de trabajo muestran un comportamiento equivoco, usted hace algo por corregirlos.	1	2	3	4	5
	10. Considera que la práctica del coaching incide en la unión del equipo de trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo 5: Prueba piloto Alfa de Cronbach

DATOS DE PRUEBA PILOTO

Cantidad de cuestionarios

valuados: 10

ALFA DE
CRONBACH

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4
2	3	4	3	3	3	4	2	4	5	3
3	2	2	1	3	3	3	2	3	4	3
4	3	3	2	4	2	3	1	3	3	2
5	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
6	2	2	4	1	2	3	3	2	3	1
7	2	3	3	3	2	5	3	2	4	3
8	3	4	3	4	3	5	4	5	5	4
9	2	4	4	4	3	4	2	4	5	3
10	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3

Anexo 6: Base de datos SPSS 25

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4
5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4
6	3	1	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3
7	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4
8	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
9	4	5	4	4	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
10	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3
11	5	4	3	3	5	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4
12	2	2	5	2	3	3	3	5	4	1	3	3	2	3	2
13	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
14	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
16	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4
17	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
18	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5
19	3	3	1	1	3	3	3	5	3	3	3	3	4	2	1
20	3	4	3	4	5	4	5	4	4	2	2	4	3	3	4
21	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
22	3	1	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3
23	3	4	4	4	3	4	5	4	2	4	3	3	4	4	3
24	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
25	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
26	3	5	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4
27	2	2	3	2	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3
28	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
29	3	4	3	4	1	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3
30	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1
31	3	4	5	4	2	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3
32	3	1	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3
33	3	4	3	4	2	3	5	3	4	4	2	3	3	3	3
34	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
35	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3
36	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3
37	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1
38	2	2	3	2	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3
39	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
42	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4
43	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
44	3	4	5	5	5	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3
45	3	1	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3
46	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3
47	5	5	3	4	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3
48	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4
49	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
50	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1

Yo, Carlos Antonio Casma Zarate, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo, Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"El liderazgo Transformacional y el Coaching Empresarial en el Área Administrativa del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Lima, 2020", del estudiante Edson Daniel Depaz Marceliano, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Lima, 30 de enero del 2021



Firma

Carlos Antonio Casma Zarate

DNI: 06153553

Revis ó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC /Responsable del SGC	Aprobó	Rectorad o
------------	--	--------	----------------------