



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral de
un hospital de la Región de Cajamarca, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Castillo Villavicencio, Luis Guillermo (orcid.org/0000-0002-4311-0635)

ASESOR:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (orcid.org/0000-0002-9242-3881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente esfuerzo es dedicado con mucho afecto y respeto para mi esposa, abuelitos y familia, gracias por estar presente.

Luis Guillermo

Agradecimiento

Gracias Dios por su guía y enseñanza,
para sobre llevar la vida se tiene que
tener una brújula como corazón y una
mochila como conocimiento.

Índice de contenidos

| | |
|--------------------------------------------------------|------|
| Carátula | |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Índice de gráficos y figuras | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II MARCO TEÓRICO | 8 |
| III. METODOLOGÍA | 25 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 25 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 26 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis | 28 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 30 |
| 3.5. Procedimientos | 32 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 32 |
| 3.7. Aspectos éticos | 32 |
| IV. RESULTADOS | 34 |
| V. DISCUSIÓN | 46 |
| VI. CONCLUSIONES | 50 |
| VII. RECOMENDACIONES | 52 |
| REFERENCIAS | 59 |
| ANEXOS | 64 |

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Anexo 2: Matriz de puntuaciones de las variables gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral

Anexo 3: Validez de contenido de los instrumentos gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral

Anexo 4: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de las variables gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral

Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

Anexo 6: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 7: Matriz de consistencia interna del informe de investigación

Anexo 8: Validez de instrumentos a través de AIKEN

Anexo 9: Confiabilidad del instrumento empleando SPSS V25

Anexo 10: Valores de Tau-b de Kendall y significancia empleando software estadístico SPSS V25

Índice de tablas

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1: Distribución poblacional de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022 | 28 |
| Tabla 2: Diferenciación de los porcentajes hallados de la variable 1, gestión coaching empresarial y sus dimensiones, social, técnico y ético de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022 | 34 |
| Tabla 3: Diferenciación de los porcentajes hallados de la variable 2, gestión capacitación laboral y sus dimensiones, evaluación de necesidades, diseño del programa de capacitación, programa de capacitación y desarrollo de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022 | 36 |
| Tabla 4: Prueba de Kolmogorov Smirnov para las variables gestión coaching empresarial (V1) y gestión capacitación laboral (V2) así como de sus respectivas variables | 38 |
| Tabla 5: Tabla de contrastación de la hipótesis principal | 39 |
| Tabla 6: Tabla de contrastación de hipótesis específica H1 | 40 |
| Tabla 7: Tabla de contrastación de hipótesis específica H2 | 41 |
| Tabla 8: Tabla de contrastación de hipótesis específica H3 | 42 |
| Tabla 9: Tabla de contrastación de hipótesis específica H4 | 44 |
| Tabla 10: Tabla de contrastación de hipótesis específica H5 | 45 |
| Tabla 11: Tabla de contrastación de hipótesis específica H6 | 46 |
| Tabla 12: Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral y sus dimensiones de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022 | 48 |

Índice de gráficos y figuras

- Figura 1: Diferenciación de los porcentajes hallados de la variable 1, gestión coaching empresarial y sus dimensiones, social, técnico y ético de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022. 34
- Figura 2: Diferenciación de los porcentajes hallados de la variable 2, gestión capacitación laboral y sus dimensiones, evaluación de necesidades, diseño del programa de capacitación, programa de capacitación y desarrollo de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022. 36

Resumen

Esta investigación tomó como objetivo establecer la relación entre gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca 2022, manteniéndose en un diseño no experimental, transversal, correlacional y con enfoque cuantitativo, aplicando como instrumento el cuestionario con medición tipo Likert y preguntas policotómica, así mismo se realizó la validación de los instrumentos a través del criterio de tres expertos en el tema de investigación, así como aplicando la prueba de Aiken, para obtener la confiabilidad se usó la prueba de Alfa de Cronbach y para la contrastación de la hipótesis se usó la prueba de Tau-b de Kendall para muestras no paramétricas, en las pruebas empleadas se usó el software estadístico SPSS V25.

Se determinó que un 43.2% de la muestra señala un nivel regular para gestión coaching empresarial y como nivel muy bueno para gestión capacitación laboral, también se obtuvo un 0.493 como valor de Tau-b de Kendall y una significancia 0.000, explicando esto como una relación positiva muy significativa entre gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Palabras clave

Coaching Empresarial, ASESICO, Capacitación Laboral, Coachee, Gestión

Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between business coaching management and job training management of a hospital in the Cajamarca region 2022, maintaining a non-experimental, cross-sectional, correlational design with a quantitative approach, applying the questionnaire with Likert-type measurement and questions as an instrument. polychotomous, likewise the validation of the instruments was carried out through the criteria of three experts in the research topic, as well as applying the Aiken test, to obtain the reliability the Cronbach's Alpha test was used and for the contrast of the hypothesis, Kendall's Tau-b test was used for non-parametric samples, in the tests used the SPSS V25 statistical software was used.

It was determined that 43.2% of the sample indicates a regular level for business coaching management and as a very good level for job training management, 0.493 was also obtained as a Kendall Tau-b value and a significance of 0.000, explaining this as a relationship very significant positive between business coaching management and job training management of a hospital in the Cajamarca region 2022.

Keywords

Business coaching, ASESICO, Job training, Coachee, Management

I. INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene el carácter de útil e importante porque pretende dar a conocer una problemática, que cada vez más toma fuerza tanto nacional e internacional por las consecuencias que provoca como es construcciones de obras mal hechas, en educación falta de empatía para el educando, en el sector salud negligencias médicas, etc. Esto es producto del descuido hacia el trabajador que provoca desidia laboral, falta de empeño, errores; fundamentalmente ocasionado por que las instituciones más se están enfocando en el desarrollo institucional y estar a la vanguardia en el avance tecnológico, descuidando al trabajador siendo este el motor de toda institución.

De esta manera, a nivel mundial el desarrollo tecnológico está proporcionando muchos beneficios a diferentes países, para obtener este desarrollo los países están invirtiendo en tecnología para mantener un nivel de producción, este nivel de producción provocó que las instituciones se enfoquen más en la tecnología que en el trabajador, esta falta de enfoque está dando pase a negligencias, falta de compromiso, insatisfacción laboral, falta de empatía laboral; probablemente ocasionado por la falta de una gestión de capacitación laboral, la gestión de un coaching empresarial, lo cual mitigaría las consecuencias del problema; persistiendo este descuido para el trabajador, la problemática en general se agudizaría.

El avance tecnológico de las empresas acorde con el tiempo: Martin (2021) sostiene:

En los tiempos actuales toda empresa para lograr un óptimo funcionamiento y sostenibilidad debe contar con tecnología actualizada que le permita mejorar su producción y servicio. De este modo la migración a la Industria 4.0 permitirá avances sostenibles y satisfactorios para las empresas que adopten esta nueva forma de Revolución Industrial.

La razón por la insatisfacción laboral puede deberse por diferentes aspectos como señala: Cabaleito (2010) citado por Juárez (2018) comparte:

La insatisfacción laboral se entiende como un nivel de descontento que experimenta un trabajador, esto puede estar relacionado a aspectos

personales, familiares o laborales. La existencia de un factor, el cual desencadene una desmotivación laboral puede provocar en el trabajador que este no cumpla con sus funciones laborales e incluso con el término del contrato.

De la misma manera el desarrollo tecnológico a nivel nacional es reconocido por los países del entorno, siendo los puntos más importantes en este desarrollo la minería, la pesca y la agricultura, lo cual propicia en el país algunas inversiones públicas como colegios, mercados, hospitales; este desarrollo generó una falta de cuidado de las instituciones hacia el trabajador con respecto a su ser o persona, por esta razón es que tenemos negligencias médicas, docentes con falta de empatía para la enseñanza, proyectos sin concluir, etc. Esto pudo estar motivado por la falta de una gestión de capacitación laboral que reciba el trabajador, de igual importancia la falta de gestión de coaching empresarial que inspire al trabajador a lograr progresos beneficios para su persona como para la institución.

Los proyectos de inversión pública sin enfoque: Limay (2020) informa:

El Plan “Trabaja Perú” UNIDAD ZONAL La libertad del año 2020, del sector proyectos, según el informe del plan el 25% de proyectos cuyo objetivo es crear valor público, no llegaban a la culminación del proyecto o en su defecto el proyecto presentaba deficiencias, por lo mismo se planteó interrogantes por que los proyectos no se cumplen, talvez las características del plan generaban algún efecto en los proyectos.

Asimismo, la problemática afecta a nivel local como en la región Cajamarca, el desarrollo es impulsado principalmente por la minería y la agricultura, esto permite que en la región se realicen proyectos de inversión pública tales como pistas, hospitales, colegios, etc. El resultado operativo de esta inversión con respecto a su operatividad muchas veces es afectado por los errores cometidos durante su diseño e implementación, producto de la falta de compromiso del trabajador, la falta de responsabilidad es provocada por el desequilibrio en su persona, donde este punto está siendo descuidado por las instituciones.

En marcando la problemática de manera puntual, tenemos a un hospital de la Región de Cajamarca fue inaugurado en el 2018, es un hospital con categoría II-1, lo cual permite tener servicios como centro obstétrico, centro quirúrgico, emergencia, hospitalización, etc. Al ser un hospital nuevo tiene infraestructura adecuada, personal adecuado, equipos nuevos y adecuados para el servicio, pero recientemente está ocurriendo que el personal asistencial y probablemente también el personal de las otras áreas del hospital presenta una falta de interés por aprender el manejo de los equipos, falta de empatía al paciente, no aceptan sus responsabilidades; motivado probablemente por la falta de una gestión de capacitación laboral que incrementaría el conocimiento en área, asimismo la ausencia de una gestión de coaching empresarial que permita al trabajador liberar su potencial, es responsabilidad de la dirección velar por el bienestar de sus trabajadores.

Los beneficios de gestión coaching empresarial son notables: Maceo y Montero (2018) explica:

El coaching empresarial, puede ser recibido por todo profesional que pretenda incrementar sus conocimientos en comunicación y liderazgo. Aplica sobre las necesidades de la empresa, convirtiendo estas en oportunidades de beneficio sostenible.

Con respecto a la gestión capacitación laboral es necesario. Angulo (2017) opina que:

De esta manera algunos autores suscriben al éxito de aplicar la Gestión del Conocimiento (GC) que esta no puede resultar por si sola con la aplicación de la tecnología (Davenport & Prusak, 1998, citados en Chau, 2004), por lo que superar sus limitaciones es un asunto trivial (Ruggles, 1998). En tal sentido, la dificultad de aplicar GC está en cambiar la costumbre de la gente, siendo importante crear y promover una cultura orientada al conocimiento, siendo esta reconocida como un capital importante en la organización.

La institución, en este caso el hospital debería considerar la gestión de capacitación laboral, asimismo la gestión de coaching empresarial, de lo contrario

la problemática afectaría a la institución de forma grave con respecto al servicio brindado a la población.

Para evitar que el problema se acrecenté y llegue a nivel poblacional, la jefatura del hospital debería promover la gestión de capacitación laboral, así como la gestión de coaching empresarial con opiniones de las diferentes áreas para conocer sus necesidades, de esta manera la problemática se controlaría.

La presente investigación pretende lograr que la institución logre alcanzar un nivel sostenible en calidad de servicio, por medio del cual la población se sienta segura que sus problemas de salud serán resueltos por el hospital de la Región de Cajamarca en el año, 2022.

Con lo planteado en la realidad del problema surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022?

Como problemas específicos se tiene: P1: ¿Cuál es el nivel de la gestión coaching empresarial y sus dimensiones: social, técnico, ético de un hospital de la Región de Cajamarca 2022?, P2: ¿Cuál es el nivel de la gestión capacitación laboral y sus dimensiones: evaluación de las necesidades, diseño del programa de capacitación, programa de capacitación y desarrollo de un hospital de la Región de Cajamarca 2022?, P3: ¿Cuál es la relación entre lo social de gestión coaching empresarial y gestión de capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca 2022?, P4: ¿Cuál es la relación entre lo técnico de gestión coaching empresarial y gestión de capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca 2022?, P5: ¿Cuál es la relación entre lo ético de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca 2022?, P6: ¿Cuál es la relación entre la gestión coaching empresarial y evaluación de la necesidades de la gestión de capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca 2022?, P7: ¿Cuál es la relación entre gestión coaching empresarial y diseño de programa de capacitación de la gestión de capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca 2022?, P8: ¿Cuál es la relación

entre gestión coaching empresarial y programa de capacitación y desarrollo de la gestión de capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca 2022?

La presente investigación se justifica porque se pretende informar y mitigar la existencia y avance de la problemática la cual afecta directamente al personal que trabaja en la institución y si no se considera la solución afectaría a la imagen institucional, por otra parte, se considera la solución de la problemática para que la población no se afecte y esta le pierda confianza al hospital a donde acuden para solucionar sus problemas de salud.

Como valor teórico, esta investigación puede servir de referencia para otras investigaciones dentro de un contexto igual o similar dado que la idea en esta investigación es otorgar información sobre la existencia de una problemática que pasa desapercibida pero que está causando problemas a la sociedad,

Como utilidad metodológica se puede considerar en la presente investigación que no es necesario el diseño de nuevos instrumentos o algún cambio al método de investigación, puesto que con los existentes se resuelve de manera óptima la investigación.

Así mismo como implicancia practica la presente investigación pretende mitigar en parte los problemas que presenta la comunidad como es el agro, educación, salud, etc. Esta investigación apunta a solucionar el problema del servicio de salud que se está dando por parte del hospital, así mismo las conclusiones de la investigación pretenden lograr un impacto en la institución y la comunidad para evitar que el problema se agudice.

Por otra parte, esta investigación es conveniente porque es relevante, ya que informa de una problemática que se está propagando rápidamente, de igual manera hace notar la solución de este problema basado en soluciones de actualidad.

Así mismo se considera como relevancia social, que el propósito de esta investigación es hacer notar sobre la existencia de una problemática que se está agudizando, los resultados serán tomados en cuenta para posteriores análisis y

lograr resultados más sustanciosos para de esta manera ayudar en general a mitigar los problemas de la población.

Por otro lado, se considera como objetivo principal, en: Determinar la relación entre gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Como objetivos específicos se tiene: O1: Precisar el nivel de la gestión coaching empresarial y sus dimensiones: social, técnico, ético de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O2: Identificar el nivel de la gestión capacitación laboral y sus dimensiones: evaluación de las necesidades, diseño del programa de capacitación, programa de capacitación y desarrollo de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O3: Determinar la relación entre lo social de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O4: Determinar la relación entre lo técnico de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O5: Determinar la relación entre lo ético de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O6: Determinar la relación entre gestión coaching empresarial y evaluación de necesidades de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O7: Determinar la relación entre gestión coaching empresarial y diseño programa de capacitación de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O8: Determinar la relación entre gestión coaching empresarial y programa de capacitación y desarrollo de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

De acuerdo con el contexto de la investigación se formula la hipótesis principal: Existe relación directa y significativa entre gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022. De esta manera, se formula la hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Asimismo tenemos hipótesis específicas: H1: Existe relación directa y significativa entre lo social de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, H2: Existe relación directa y significativa entre lo técnico de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, H3: Existe relación directa y significativa entre lo ético de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, H4: Existe relación directa y significativa entre la gestión coaching empresarial y evaluación de las necesidades de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, H5: Existe relación directa y significativa entre gestión coaching empresarial y diseño programa de capacitación de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, H6: Existe relación directa y significativa entre gestión coaching empresarial y programa de capacitación y desarrollo de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a antecedentes de la presente investigación se creyó necesario informar a través de estos sobre la problemática considerada como la falta de empatía del trabajador a las personas, no asumir sus responsabilidades, falta de empeño en el trabajo, etc. Todo lo mencionado con lleva a esta investigación y su importancia de ser atendida.

Como antecedente en el *contexto internacional* con respecto a la variable gestión capacitación laboral, se tiene a Suarez (2020), Universidad Católica Luis Amigó, cuyo objetivo fue diseñar una oferta de capacitación laboral y avance de personal orientada hacia los objetivos organizacionales de la Secretaria Distrital de Desarrollo Económico, la metodología empleada fue cualitativo/ transversal , población 191 trabajadores y muestra 191 participante, técnica encuesta e herramienta empleada el cuestionario, las conclusiones del estudio determinaron que se comparó las temática identificadas con el diagnóstico, y los planes institucionales de capacitación de años anteriores, encontrando que los objetivos misionales de las áreas y las necesidades individuales, poco estaban inmersas en los procesos institucionales de capacitación. A su vez que los indicadores de gestión de talento humano reportados no son superiores, significando falencias en los procedimientos, el estudio concluyo que la importancia de una gestión de talento humano hace parte integral de los procesos de apoyo dentro de un sistema integrado de gestión, que fortalece los procesos misionales y estratégicos de una organización.

El presente antecedente se consideró por la importancia de su análisis y el aporte de su resultado, que sería de beneficio para fortalecer el análisis de la investigación actual.

Se tiene a Mariño (2018), universidad técnica de Ambato, donde su objetivo estuvo en establecer el procedimiento de preparación por competencias y el desarrollo laboral de los participantes de la empresa Bioalimentar, la metodología empleada fue transversal/ paradigma constructivista, población 300 trabajadores y muestra participante 172 colaboradores, se aplicó como técnica encuesta e instrumento cuestionario , se empleó como software Excel 2010, también SPSS, los resultados del estudio determinaron que existe la variable (desempeño laboral)

dependiente con valor de 21.1% que referencia al indicador de trabajo en equipo, así la variable independiente (capacitación) tiene el 78.9% que corresponde a liderazgo y desarrollo de personas, el estudio concluyo el haber encontrado las funciones de los trabajadores al haber aplicado el formato de competencias laborales, considerando las opiniones de los directivos y trabajadores de la empresa Bioalimentar.

Este antecedente fue considerado por que aporta el conocimiento sobre capacitación por competencias, siendo esta una opción que estimula al trabajador en su ámbito laboral.

Se tiene a Quezada (2017), universidad de Guayaquil, cuyo objetivo fue elaborar un formato del manejo de las habilidades humanas para mejorar el estado profesional de la empresa DISTEMCA S.A., la metodología empleada cualitativa/transversal, teniendo una población de 70 inscritos y muestra de 70 participantes, técnicas empleada la encuesta e instrumento empleado el cuestionario, se empleó el software Excel, los resultados del estudio fueron el 40% de los trabajadores informan que los instrumentos de selección no son los correctos, también el 25% informa que no participa en la decisión del trabajo en su zona, las indicaciones son del jefe inmediato también comparten que la metodología que se maneja para contar con personal capacitado no es eficiente, el estudio concluyo en determinar que el inconveniente de la institución DISTEMCA S.A., es que se desarrollan trabajos sin necesidad, producto de la ausencia de una capacitación que impulse la producción y el enfoque para el trabajo adecuado del personal.

El antecedente fue seleccionado porque informa de un modelo para determinar la manera de como optimizar el rendimiento laboral y con ello el aporte de las técnicas que se podrían sugerir en el presente desarrollo de la investigación.

Para el *contexto internacional* sobre la variable gestión coaching empresarial, esta Soro (2018), universidad de Zaragoza, cuyos objetivos fueron interpretar el concepto de coaching educativo en el salón, interpretar el concepto de emprendimiento en el aula, interpretar algunos trabajos del coaching e iniciativas que se están dando en la educación, la metodología empleada fue no experimental, transversal, descriptivo y tipo exploratorio, cualitativo, población y muestra fue de 46 participantes, como técnica aplicada la entrevista semiestructurada y grupos de

discusión y el instrumento empleado el cuestionario, para la validez y confiabilidad de los datos logrados se empleó el programa informático Atlas. Ti. versión 8.0, los resultados del estudio determinaron que los docentes pretenden fomentar un ambiente positivo a los alumnos aplicando escucha activa, realizando preguntas poderosas, así mismo el estudio concluyo que los beneficios del coaching para el cambio en mejora de las actitudes son muy beneficiosos.

El presente antecedente se consideró por los resultados con respecto a la aplicación del concepto coaching y sus resultados favorables para la investigación.

Veloz (2017), Universidad Andina Simón Bolívar, cuyo objetivo fue elaborar el método que admita la práctica del coaching empresarial y permita cambiar el ambiente laboral en Adecco Ecuador, la metodología empleada fue no experimental, transversal, correlacional causal, la población y muestra seleccionada de 40 participantes, la técnica empleada la encuesta e instrumento empleado el cuestionario, validez y confiabilidad, los resultados del estudio determinaron a fortaleza como el liderazgo y la colaboración con un nivel del 80%, como oportunidad de avance fue el enfoque de pertenencia, colaboración, toma de decisiones, relación de trabajo, retroalimentación y comunicación encontrándose entre el 60% a 80% y la debilidad como motivación y proceso de cambio en 60%, el estudio concluyo con el modelo de coaching empresarial conformado por 3 partes, se aplicó un diagnóstico situacional de Adecco, ideas generales y desarrollo de tácticas.

El antecedente se consideró por considerar de importancia la forma como se trabajó la información y el aporte para la investigación con respecto a la respuesta positiva que presentan los coachees para la aplicación de los conceptos coaching.

Rodríguez (2017), Universidad Politécnica de Valencia, cuyo objetivo fue la evaluación de una compañía que aplica el coaching empresarial como instrumento de trabajo, la metodología empleada fue no experimental, transversal, descriptivo, la población y muestra participante según el presente antecedente de baso en dos personas (Marcos y Onofre) que son el equipo de trabajo, la técnica empleada la encuesta, la entrevista e instrumento empleado el cuestionario, la observación, con respecto a la validez y confiabilidad del resultado obtenido se contrastara con

información hallada en el Global Coaching Study (ICF) 2016 y así determinar en qué nivel la institución estudiada responderá a la información obtenida en el trabajo hecho a nivel internacional, los resultados del estudio determinaron que se aplicó a la empresa Creacy comparando con la información de ICF tienen mayoritaria similitud o coincidencia en aspectos como elección del coach, valor de la experiencia, perfil del coach,...., pero también existe dos aspectos que contienen discordancia con los datos de la ICF, los datos de la ICF informan que el 54% de clientes del programa coaching empresarial son damas, mientras que los datos obtenidos de la empresa Creacy son principalmente hombres los consumidores del programa coaching empresarial, el estudio concluyó comentando que el asesoramiento de un profesional coaching debe ser correctamente corroborado para obtener la ayuda necesaria.

El presente antecedente se consideró por la importancia que conlleva la aplicación del concepto coach y sus logros sostenibles al tiempo.

Antecedentes dentro del *contexto nacional* sobre la variable gestión de formación laboral, se tiene a Puñal (2021), Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo estuvo en informar el efecto de la gestión de la preparación en el desenvolvimiento laboral en una unidad de gestión educativa local, la metodología empleada fue transversal/ no experimental/ correlacional-causal, población de 110 trabajadores y muestra de 90 participantes, técnica aplicada la encuesta e instrumento empleado el cuestionario, validez realizada por expertos en la materia y confiabilidad de las herramientas fue Alfa de Cronbach, para los resultados del estudio se determinó que la gestión de formación interviene positivamente en el rendimiento profesional, obteniéndose un p de prueba, inferior a 0.05, demostrando que el modelo es apropiado, el estudio concluyó una intervención positiva de manejo de formación en el rendimiento profesional en una unidad de gestión educativa local, con un peso de significancia de $0.006 < 0.05$ y un coeficiente de Nagelkerke = 0.13,7 concluyendo que el manejo de la preparación interviene en un 13.7 % sobre el desarrollo profesional.

Santos (2020), Universidad Privada TELESUP, donde el objetivo fue establecer como la gestión de formación impacta en el desarrollo profesional de los

trabajadores de la sub unidad de administración del programa INABIF, la metodología empleada fue transversal/ descriptiva-correlacional/ no experimental, población de 65 empleados y muestra de 56 participantes, técnica la encuesta e instrumento empleado el cuestionario, validez mediante la opinión de expertos y confiabilidad mediante la estadística del coeficiente de alfa de Cron Bach, los resultados del estudio determinaron una correlación elevada entre las variables capacitación y desarrollo profesional con un grado de confiabilidad respectiva de 0.967 y 0.954 del resultado de los cuestionarios, se emplea de referencias confiables para realizar los estudios respectivos a las respuestas encontradas para los objetivos en la tesis, el estudio concluyo que con el valor de $p=0.000$ el cual es menor a 0.05; de este modo, se niega la hipótesis nula y se permite la hipótesis alterna determinándose un nivel de correlación significativamente fuerte.

Se seleccionó el presente antecedente porque se busca saber cómo reaccionan los trabajadores cuando se brinda una enseñanza como la capacitación laboral.

Linares y Saavedra (2019), Universidad Señor de Sipán, cuyo objetivo fue elaborar una propuesta de formación que permita reforzar el desenvolvimiento laboral del trabajador de la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo, la metodología empleada fue no experimental/ transversal/ descriptivo-propositivo, población de 100 empleados y muestra participante de 80 colaboradores, técnicas empleadas la encuesta y la entrevista e instrumentos empleados cuestionario y guía de entrevista, validez refrendada por expertos, los resultados del estudio puntualizaron la necesidad de implementar un programa de capacitación para educar al trabajador, ya que presenta serias deficiencias e incapacidades y aseguran que están capacitados para resolver trabajos en la administración pública, el estudio concluyo que la unidad de gestión educativa local Chiclayo no cuenta con un método de formación para educación de habilidades humanas (41.3%); los trabajadores no se involucran en la elaboración de los métodos de formación (66.7%); los planes no son de importancia local (64.0%); no contestan a los planes profesionales (60.0%); existen horarios inapropiados (77.3%); los trabajadores no acuden a las capacitaciones (78.7%), etc.; concluyendo que presenta el entorno la necesidad realizar un plan de formación general.

Cusihuaman (2018), universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo fue establecer la correlación entre la gestión de formación y competencia profesional según el personal de gerencia de administración de la corte superior de justicia de lima, la metodología empleada fue correlacional/ transversal/ no experimental, población 120 trabajadores y muestra 120 participantes, técnica empleada la encuesta e instrumento empleado cuestionario, validez se determinó bajo el juicio de expertos y confiabilidad con el estadístico Alfa de Cron Bach, los datos del estudio determinaron que el índice de correlación es de 0.625 y una significancia de $p=0.000$ lo que indico que fue menor a 0.01, el estudio concluyo que el modo es correlación directa, y en relación al grado es correlacional positiva considerable.

El presente antecedente se seleccionó por que se deseaba saber la relación entre las variables motivado por el aporte del análisis para el resultado que ayudaría a fortalecer el análisis de la presente investigación.

Con respecto al *contexto nacional* sobre la variable gestión coaching empresarial, se tiene a Vanegas (2021), Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue ofrecer un proyecto coaching empresarial para cambiar el desarrollo profesional en la institución de plátanos Corporación Palmar del cantón El Guabo Ecuador - 2021, la metodología empleada fue no experimental/ transversal/ correlacional causal así mismo es aplicada, correlacional, cualitativo, transversal, para población y muestra se seleccionó a cuatro participantes, técnica empleada la entrevista e instrumento empleado fue una guía de pregunta de semiestructuradas, los resultados del estudio determinaron que con los resultados obtenidas se ratificó la posibilidad de aplicar un formato de coaching empresarial para corporación Palmar, el estudio concluyo que la corporación Palmar del Cantón el Guabo requiere implementar un programa coaching empresarial para ampliar las competencias, capacidades y enriquecer el conocimiento de los trabajadores que conforman la institución, la realidad de la productividad laboral es baja, entonces, la manera de potencializar las capacidades del trabajador por intermedio del coaching es fundamental para brindar a la institución una ventaja que favorece positivamente el desarrollo de las labores de los colaboradores.

Vallenas (2021), Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue establecer el grado de correlación de coaching empresarial y desempeño laboral de la organización de transporte y servicios Huacri, provincia de Cusco - 2021, la metodología empleada fue no experimental/ transversal/ correlacional así mismo es básica, correlacional, cuantitativo, transversal, población y muestra en total 35 participantes, la técnica empleada fue la encuesta e instrumento empleado el cuestionario, la validez realizada por tres expertos en la materia y confiabilidad dada por el software estadístico Alfa de Cronbach, los resultados del estudio fueron para validar la hipótesis general del proyecto, se empleó el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall $=+0.852$, afirmando que existe una relación positiva fuerte, y en cuanto al nivel de significancia tiene un p valor=0.000 , el estudio concluyo que el coaching empresarial se correlaciona con el desenvolvimiento profesional de la organización de transporte y servicios Huacri, provincia de cusco – 2021.

Este antecedente considera al coach como importante para un desempeño laboral y como consecuencia institucional, así mismo es un aporte en conocimiento para la presente investigación.

Bellota (2019), Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo establecer la correlación entre gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los graduados de Certus, San Juan de Lurigancho - 2019, la metodología empleada fue no experimental/ transversal/ correlacional pura, la población y muestra considerada fue de 90 participantes, aplico la técnica de encuesta e instrumento el cuestionario, la validez se obtuvo a través del juicio de tres expertos en las variables y confiabilidad se obtuvo a través del software estadístico Alfa de Cronbach, el producto del estudio determinó que el 76.7% de graduados comentaron que el coaching empresarial de Certus es de grado medio y el 23.3% declararon que el coaching empresarial es de un grado bajo, así mismo se determinó que el 88.9% opina que la inclusión laboral en Certus es de grado medio, un 8.9% opina que la inserción es baja y el 2.2% opina que la inclusión laboral es de grado elevado, este resultado se confirma que la inclusión laboral de los graduados de Certus tiene grado medio, el estudio concluyo que la conexión relaciona las variables coaching empresarial y la variable inserción laboral es directa, obteniendo una relación Rho de Spearman $= 0.767$ relacionándose directa y positiva.

Se concluyó que el presente antecedente es de importancia para la presente investigación por la búsqueda de relación entre variables y rol que cumple un correcto programa de aplicación coaching empresarial para el beneficio de la juventud que se espera en una oportunidad de inserción a la sociedad laboral.

Angeles (2017), Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue hallar la dependencia del coaching con el avance empresarial de Pentagraf S.A.C, distrito de Breña, año - 2017, la metodología empleada fue no experimental/ transversal/ descriptivo – correlacional, así mismo es básica, descriptiva, cuantitativa, transversal, se consideró como población y muestra a 56 colaboradores, la técnica empleada la encuesta e instrumento empleado el cuestionario, la validez de los instrumentos fue acreditada por el juicio de tres expertos en las variables del proyecto y confiabilidad se aplicó el software estadístico Alfa de Cronbach, con respecto a resultados del estudio se consiguió un coeficiente de correlación positivo y altamente significativo $r=0.775$, con un $p=0.000$ ($p<0.05$), por lo mismo se deniega la hipótesis nula y se permite la hipótesis alterna, así mismo, como conclusión se confirmó que consta una relación significativa entre el Coaching y el Desarrollo Organizacional en la empresa Pentagraf S.A.C., en el periodo 2017.

El presente antecedente fue seleccionado por la importancia de la participación coach en el desarrollo organizacional y el aporte informativo para la presente investigación.

Con lo suscrito en los antecedentes es de notar la importancia de contar con una correcta gestión de coaching empresarial para lograr obtener los cambios sostenibles que se buscan, así mismo es necesario definir esta variable, por ello según Passmore (2011) citado por Álvarez (2017) menciona, que las empresas emplean el coaching con el fin de preparar adecuadamente las habilidades de los trabajadores.

Así mismo: González (2017) citado por Bellota (2019) indicó que:

El coaching es empleado por las organizaciones con el fin lograr en los trabajadores mejorar sus habilidades, tanto personales como laborales y propiciar mejoras para la institución.

Así mismo se puede definir como gestión coaching empresarial a la acción de concretizar una enseñanza con el fin de lograr cambios personales sostenibles al tiempo de los trabajadores de una institución.

Por otra parte, según Ángeles (2017) las dimensiones de la variable gestión coaching empresarial está conformada por social, técnico y ético.

Lo social, hace referencia al comportamiento de la sociedad, lo cual sirve de guía y figura al coach para comprender como es que debe comportarse y actuar para el coachee y lograr en este un cambio sostenible al tiempo.

Social según: Angeles (2017) informa:

Los fundamentos sociales son parte de la actitud del ser humano permitiendo una relación entre el ser y la sociedad siendo reconocidos como el sentido real del coaching, así mismo se consideran sus preceptos: esquema de enseñanza nuevo que aporta con un crecimiento profundizado, desarrollo de autoconciencia, forma personalizado que no se parece al formato educativo, sistema efectivo para sacar potencialidades innatas.

Lo técnico, para el coaching son las herramientas que aplica para ayudar al coachee en el proceso de comprensión, estas herramientas son una serie de aplicaciones que brinda el coaching en función a la respuesta del coachee.

Técnico según: Angeles (2017) informa:

Un plan con objetivo de triunfo, debe basarse en las próximas pautas: capacidad, deber, y retroalimentación. Así mismo los fundamentos relacionan al coach y al coachee permitiendo un feed back de información con el propósito de corregir o mejorar el proceso aplicado. El coach busca concretizar resultados sostenibles y beneficiosos para la institución, se asume como importantes señales: la escucha activa, entendida como la predisposición no solo a escuchar u oír sino a integrar la cadena escuchar-integrar-aceptar-hacer.

Lo ético, para el coaching representa el fundamento de ser un coach, porque se basan en el sentido del respeto hacia una persona que está en busca de ayuda.

Ético según: Angeles (2017) informa:

El fundamento ético son códigos de conducta moral. La disciplina es la relación que permite al coach llevar con seriedad al coachee en un proceso a la satisfacción. La confidencialidad para el coach es la prioridad que tiene el coachee de respetarse su privacidad, caso contrario se estaría rompiendo el trato y profesionalismo del coach.

De otra manera, la importancia de una correcta gestión de coaching empresarial, permitiría conocer cuáles serían los puntos que el profesional coach abordaría en su intervención al personal institucional, es por esta razón que una gestión es importante ya que de esta manera se conocería los requerimientos de los empleados y también de la institución.

Así mismo tenemos algunas definiciones del Coaching según: Asociación Española de Coaching (2018) comenta:

El profesional coach permanece al lado de su cliente hasta que este consiga sus objetivos, incluso objetivos no planeados.

El profesional coaching busca lograr que el coachee obtenga la comprensión de que el poder superar sus adversidades está en el mismo y que de esta manera logre ser una persona más equilibrada.

Definición del coaching, según Daza (2019) comenta, el proceso coaching, logra en el individuo un cambio sostenible ya que este influye en la personalidad del individuo logrando así que este adquiera nuevos conocimientos.

Aspectos normativos: Principios Éticos del Coach: Asociación Internacional de Coaching (IAC) (2020) dice:

Los coach mantienen la consideración sobre los derechos, dignidad y valores fundamentales de las personas. El coach respeta el derecho de las personas a su privacidad, confidencialidad, autodeterminación y autonomía siendo cuidadoso que los compromisos legales no afecten los derechos. Así mismo los profesionales coach no juzgan y no participan en actos de discriminación.

Principios éticos del Coach: Asociación Española del Coach (ASESCO) (2021) dice:

La ética del coach se asemeja a las normas éticas y morales de las personas, y vela por las carencias del cliente para la atención de sus metas.

Ética y responsabilidad del coach: Asociación Española del Coach (ASESCO) (2021) comenta, el código del profesional coach:

El compromiso del profesional coach se aboca tanto en el desarrollo personal y respetando la doctrina, reconociendo limitaciones, aceptando errores. El respeto a la libertad de ser del coachee y el enfoque de apoyo al coachee.

Se puede considerar como bases teóricas sobre coaching según Bayón (2014) citado por Ángeles (2017), comparte:

El profesional coaching aplica técnicas científicas las mismas que ayudan al cliente a potencializar sus habilidades.

Así mismo como sustento teórico se considera que el coachee es aquella persona que presenta un problema y es incapaz de solucionarlo por sus propios medios, los mismos que tienen consecuencias a nivel personal y laboral, así mismo la solución de su problema podría resolverse con los conocimientos que ofrece un profesional coach los mismos que tienen sustento en una base científica.

Según Sharmini et al. (2021) citado por Vallenas (2021), indican que el coaching desde lo ontológico, busca analizar al coachee como un ser dispuesto, enfatizando en la participación organizacional y obtención de nuevos conocimientos, estructurar seguridad y autoestima.

Bernal y Gutiérrez (2021) citado por Vallenas (2021), indican que el coaching empresarial es un grupo de instrumentos aplicados al coachee en la organización con el fin de incrementar habilidades en los colaboradores para el beneficio organizacional, sin tener en cuenta distinción jerárquica en los colaboradores.

Leyva (2019) citado por Vanegas (2021), califica al coaching como una herramienta que se puede aplicar a nivel organizacional pues se puede relacionar a los métodos propios de la organización.

Benavides (2014) citado por Vanegas (2021), caracteriza al coaching como un instrumento eficiente que busca obtener resultados eficaces y sostenibles para el personal logrando una misión de mejora en desempeño.

Por otro lado, la variable gestión de capacitación laboral es considerada importante para la presente investigación determinando de esta manera definiciones como:

Se podría considerar como la gestión de manejar un conocimiento que está permitida a direccionar de forma puntual y precisa el conocimiento a impartir en función de las necesidades requeridas, sustentado en un análisis previo de necesidades.

Según: Angulo (2017) afirma:

Considera que la gestión del conocimiento, administrada correctamente impartiría el conocimiento a la institución logrando cambios en procesos y toma de decisiones.

EL manejo o gestión del conocimiento impartido como capacitación laboral permite al personal desarrollarse en su área de trabajo de forma capas, eficiente y segura, motivado por los conocimientos precisos que se les impartió de acuerdo al área en que se desarrolla.

La capacitación laboral según: De la Cruz (2017) comenta:

Se considera a la capacitación como un grupo de actividades didácticas cuyo fin es llenar vacíos de conocimientos, logrando la ampliación de los mismos así mismo obtenido en los trabajadores el desarrollo de actividades eficientes.

Se considera las dimensiones de la variable gestión de capacitación laboral, según Santos (2020), estas son: evaluación de necesidades, diseño del programa de capacitación, programa de capacitación y desarrollo.

Evaluación de necesidades, se podría considerar como evaluación a la acción de saber o conocer el nivel de algo o alguien en función a un análisis, así mismo, necesidad se consideraría como la incompleta satisfacción de una acción o función; entonces se podría considerar como evaluación de necesidades al saber sobre el nivel de insatisfacción de una acción o función.

Sobre evaluación de necesidades: Bohlander, et al (2017) citado por Santos (2020) comparte:

Antes de realizar un proceso de capacitación se comienza con un análisis de las necesidades de formación, la formación que se lleven a cabo debe estar bien alineadas con sus objetivos. Ser eficiente en la evaluación de necesidades que tiene una institución es importante ya que el tiempo y los recursos de la misma son limitados. Una evaluación de necesidades consta de tres partes: un estudio de la institución, de las tareas y de las personas.

Preparación del programa de formación se podría argumentar que preparación del programa de formación correspondería a la forma de resolver o aplicar el programa de capacitación, donde el contenido estaría sustentado en las evaluaciones realizadas en este caso por la institución.

Para diseño del programa de capacitación: Bohlander, et al (2017) citado por Santos (2020) comparte:

Una vez identificadas las necesidades de capacitación, la acción continuada es, diseñar el programa para implementarla. Se recomienda que el método de formación debería considerar: los objetivos instruccionales de la capacitación, disposición y motivación de los capacitados, principios del aprendizaje y características de los instructores.

Programa de capacitación y desarrollo, se argumenta que el programa de capacitación y desarrollo, es la aplicación de los conceptos a los trabajadores para lograr en estos una satisfacción laboral, cumplimiento de metas laborales, objetivos institucionales.

Como señala sobre programa de capacitación y desarrollo: Bohlander, et al (2017) citado por Santos (2020) indica:

Además de la capacitación que aborda las exigencias de un puesto concreto, varios empresarios aplican planes de capacitación para atender las necesidades de los empleados. Los programas que incluyen son la inducción, capacitación en habilidades básicas, capacitación de equipos y capacitación cruzada, capacitación en ética y capacitación en diversidad.

Se podría considerar como valor de la variable gestión de capacitación laboral a la búsqueda de la mejora del servicio y el cumplimiento del cliente es base para toda institución, es importante que la institución tenga un plan de gestión de capacitación laboral, porque a través de un plan la institución conocerá cuales son las nuevas necesidades de sus trabajadores y las consecuencias de esto si no se atienden para la institución.

Considerando, el punto de aspecto normativo de la variable gestión de capacitación laboral puede estar conformado por reglas, normas, leyes, cuyo fin es informar sobre los deberes y derechos del empleado y del empleador, cuyo fin es mantener un equilibrio entre ambas partes de igualdad y respeto.

La Ley del Servicio Civil N°30057 en artículos preliminares, específicamente artículo I sobre objeto de la ley, suscribe, el enfoque de la ley es instaurar una política única y exclusiva para los trabajadores públicos.

También tenemos que en el artículo II sobre propósito de la ley se suscribe que, las instituciones públicas obtengan porcentajes aceptables de eficacia y eficiencia del servicio, permitir el crecimiento de los profesionales.

Así mismo el artículo III de la ley del servicio civil suscribe que sus principios son: interés general, eficacia y eficiencia, igualdad de oportunidades, mérito, provisión presupuestaria, legalidad y especialidad normativa, transparencia, rendición de cuentas de la gestión, probidad y ética pública, flexibilidad, protección contra el término arbitrario del servicio.

En el capítulo II de la gestión de la capacitación específicamente el artículo 10 se suscribe, el fin de la formación es impulsar objetivo de la capacitación es

promover la mejora del servicio para la población, así mismo se mejoraría las habilidades del servidor civil.

Se podría considerar como teoría de la variable gestión de capacitación laboral lo expuesto: Angulo (2017) comenta:

Se considera a la gestión de conocimiento el dador del flujo de conocimiento necesario para la institución y deriva lograr cambios generando procesos eficientes y decisiones adecuadas.

Así mismo como sustento teórico se puede considerar que la necesidad de la institución de brindar conocimientos actualizados a los trabajadores podría lograrse a través de gestionar una capacitación laboral la misma que proporciona conocimientos al trabajador en función a las necesidades de la institución a través de la aplicación de diferentes técnicas.

Asimismo, para Sendawula et al. (2018) citado por Puñal (2021), refiere que la acción de capacitar es coordinada y lo que se busca es mejorar el trabajo a realizar.

Mulang (2015) citado por Puñal (2021), comenta que la capacitación permitiría al colaborador adquirir habilidades para lograr un desempeño más eficiente, dando el reconocimiento al colaborador y la capacitación como parte fundamental en la organización.

Mientras que, Cota y Rivera (2016) citados por Puñal (2021), reconocen que la capacitación es una forma positiva que permitiría el cambio en rendimiento del colaborador.

Como teoría general se consideró que, la gestión Coaching Empresarial y la gestión Capacitación Laboral permitirían una condición favorable para la empresa en aspectos como calidad de servicio, desarrollo institucional, cumplimiento de metas, en general mejoras y beneficios para la empresa, esto se obtendría si se aplicara los programas a los trabajadores cuyo fin es lograr trabajadores comprometidos con la empresa, ya que estos programas motivan el desarrollo y compromiso del trabajador.

Así mismo se considera para la presente investigación sus paradigmas de acuerdo al presente enfoque cuantitativo y estos son positivismo y pos positivismo, de acuerdo a esto Cedeño Ivan (2017) y Jaramillo Milagros (2017) comenta para el positivismo que:

Se examina rigurosamente los fundamentos del positivismo lógico – llamándolo luego empirismo lógico – mantiene la idea que la prueba observacional y un único idioma normado de la ciencia son necesarios para el saber sobre el planeta, de igual manera su negación a toda metafísica, puntualmente a la ontología y las propuestas a priori sintéticas son rasgos distintivos de este punto.

Por otro lado, el postpositivismo es considerado por Cedeño Ivan (2017) y Jaramillo Milagros (2017) como:

Así mismo, se evalúan los cimientos sobre las cuales se enmarca el universo general del postpositivismo, siendo este una gran protección en la cual se albergan una diversidad de enfoques, teorías y métodos, así el postpositivista inicia a estructurar a finales del siglo XIX, así se fundamenta a mediados del siglo anterior, sus cimientos pueden simplificarse en 2 puntos importantes, uno de ello, es que el individuo conocedor no es neutral en el proceso investigativo, por lo tanto este decide de cuando, como y donde observar. El individuo no se haya separado de los casos que analiza, sino que es parte de estos, lo perjudica y el, a su vez, interviene en estos. La inspección no es tranquila; toda inspección está cargada de teoría.

Así mismo, se consideró como fundamentos epistemológicos de la gestión pública enunciado por Ramírez (2001) citado por Linarez (2019) se observa que la novedosa gestión pública expone los siguientes conceptos:

Fortalecer las labores importantes del gobierno (control y evaluación de resultados, gestión transversal, coordinación,), descentralizar y emplazar la flexibilización de estructuras y formas (gestión del rendimiento, sistemas presupuestarios, agencias, delimitación política y gestión), establecer participación y capacidad de elección (contratación de servicios mercados

internos, privatización, cobro por prestaciones y externalización de servicios), brindar servicios de calidad (establecer estándares e indicadores de desempeño, disminuir barreras burocráticas), mejorar la administración del personal (gestión descentralizada, hacer flexibles condiciones laborales), perfeccionar la usanza de tecnología de información (comunicación electrónica interna y externa, gestión de procedimientos y automatización de oficinas, información de gestión).

También se consideró la filosofía de Karl Popper enunciada por Jiménez (2018) la cual comenta:

El racionalismo crítico es el cimiento importante de la filosofía de Karl Popper, basándose en realizar una opinión a las teorías dadas por la ciencia y rechaza concretamente al positivismo lógico. También demuestra la contradicción a Popper al empirismo fundamentado en la naturaleza y la experiencia de los sentidos. Así como la formación del aprendizaje pasa a ser parte importante como un plan evolutivo que parte de dilemas y tiene intentos de solución y exclusión de intentos fallados.

Así mismo se consideró la filosofía de Thomas Kuhn enunciada por Espinoza (2019) que considera:

El resultado del estudio historiográfico llevado a cabo en la primera de esas obras llevó a Kuhn a la afirmación que las teorías científicas que se suceden en el tiempo no tienen elementos en común, y que los cambios son un resultado de los grandes giros socio-históricos, en palabras de Kuhn 'cambios paradigmáticos': el paso de una ciencia normal a otra.

III. METODOLOGÍA

Para la actual investigación se consideró aplicar el método teórico porque este método se aplica a objetivos de investigación que no son perceptibles convencionalmente, así opina Ortiz (2012) citado por A. López (2021), G. Ramos (2021), compartiendo que:

Los métodos teóricos permiten resolver las respuestas adquiridas por medio del uso de las técnicas empíricas, obteniendo de esta manera soluciones provechosas para la resolución del problema.

Así mismo para la actual investigación se aplicó los métodos teóricos de hipotético deductivo este método permitió la observación del problema, deducir una hipótesis y verificación, así como el método deductivo se empleó para deducir conclusiones, también el método analítico permitió conocer en profundidad al problema y por último el método descriptivo permitió describir la problemática, los métodos usados enmarcaron el desarrollo de la investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

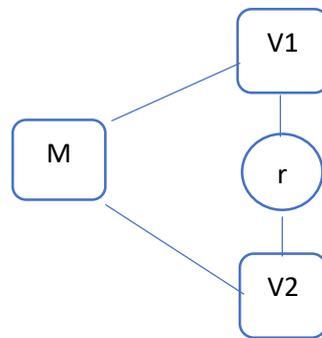
3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación se consideró por finalidad básica por tener como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, según su carácter correlacional, así mismo se considera de naturaleza cuantitativa, también se considera de alcance transversal porque el análisis de la investigación se realizó en un periodo de tiempo determinado debido a que la información es en un solo momento y su orientación es de comprobación porque se emplea técnicas de análisis cuantitativa.

3.1.2. Diseño de investigación

Para diseño de investigación según Niño (2011) citado por Arias (2021), refiere que el diseño es sinónimo de formas, métodos, habilidades que permitan afrontar una investigación y su consecuente respuesta.

Así mismo esta investigación es de diseño no experimental – correlacional de corte transversal ya que su objetivo no es alterar la variable, así mismo la investigación se realiza en un periodo de tiempo determinado por eso se considera transversal y cuenta con variable 1 y variable 2.



Donde:

M = Muestra

V1 = Gestión coaching empresarial

V2 = Gestión capacitación laboral

r = Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Sobre variables cualitativas opina Rius & Barón (2005) citados por Ballester (2019) que:

Las variables cualitativas son aquellas que admiten la expresión de una característica en modalidades o categorías; no aprueban la realización de cálculos como el promedio. Según admitan o no un criterio de orden entre sus modalidades, las variables cualitativas pueden ser: nominales, ordinales, de intervalo.

La presente investigación trabajó con variables de naturaleza cualitativa - ordinal, así mismo de posición en la investigación independiente.

Variable1: Gestión coaching empresarial

Como parte de la definición conceptual se puede considerar que gestión de coaching empresarial es la realización de múltiples acciones donde el fin es lograr que el trabajador (coachee) obtenga cambios y estos cambios sean favorables tanto para la persona como para la institución.

Comenta: Viviane (2008) citado por Mazuelos (2019) comparte:

La gestión coaching empresarial crea un entorno donde la relación profesional entre el coach y su cliente permite obtener logros beneficiosos y sostenibles para el cliente y la institución, logrando con esto la obtención de objetivos.

Variable 2: Gestión capacitación laboral

Determinando conceptualmente la variable, gestionar una capacitación laboral es brindar a los trabajadores un concepto de conocimientos adecuados y pertinentes a sus necesidades laborales, progresivamente brindados al tiempo en función de los cambios deseados.

Dela Cruz (2017) opina:

El conocimiento a través de la capacitación logra cambios que permiten mejorar las actividades laborales.

3.2.2. Operacionalización

Por operacionalización de la variable, Barrios (2018) opina:

Los científicos, puntualmente los científicos sociales, comentan sobre la “operacionalización de variables”, desde el momento en que se especifica la variable; esto refiere convertirla de una forma abstracto a una cuantificable, para lo cual se debe especificar sus dimensiones; esto es, el conjunto de valor que pueda adquirir, a fin de facilitar la recolección, con un alto porcentaje de precisión, de los datos necesarios.

Así mismo la caracterización operacional de la variable gestión coaching empresarial es de naturaleza cualitativa policotómica, por lo tanto, se trabajará bajo la escala ordinal, se consideró como escala a cinco opciones de respuesta: por supuesto no (1), desde luego no (2), puede ser (3), desde luego (4), por supuesto (5), las mismas que serán aplicadas a un cuestionario con 25 preguntas, así mismo se determinó como niveles de variable: muy deficiente (25-45), deficiente (46-65), regular (66-85), bueno (86-105), muy bueno (106-125). La variable gestión coaching empresarial de un hospital de la Región Cajamarca será medida según sus dimensiones: social, técnico, ético; así mismo la data obtenida será procesada empleando el software estadístico SPSS V25, Excel.

Por otra parte, la caracterización operacional de la variable gestión capacitación laboral es de naturaleza cualitativa policotómica, por lo tanto, se trabajará bajo la escala ordinal, se consideró como escala a cinco opciones de respuesta: por supuesto no (1), desde luego no (2), puede ser (3), desde luego (4), por supuesto (5), las mismas que serán aplicadas a un cuestionario con 23 preguntas, así mismo se determinó como niveles de variable: muy deficiente (22-39), deficiente (40-57), regular (58-75), bueno (76-93), muy bueno (94-110). La variable gestión capacitación laboral de un hospital de la Región Cajamarca será medida según sus dimensiones: evaluación de necesidades, diseño del programa de capacitación, programa de capacitación y desarrollo; así mismo la data obtenida será procesada empleando el software estadístico SPSS V25, Excel.

Ver Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Esta investigación se considera que cuenta con población finita ya que la institución tiene un total de 120 trabajadores en las diferentes áreas, los cuales ejercen labores en un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Tabla 1

Distribución poblacional de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

| Servicio | Cantidad | Porcentaje % |
|----------------|----------|--------------|
| Vigilancia | 6 | 5 |
| Limpieza | 6 | 5 |
| Lavandería | 4 | 3.3 |
| Cocina | 6 | 5 |
| Ingeniería | 6 | 5 |
| Transporte | 6 | 5 |
| Asistencial | 76 | 63.3 |
| Administrativo | 10 | 8.3 |
| Total | 120 | 100 |

Nota: Datos obtenidos de RR. HH de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022

Se consideró como criterio de inclusión a todo el personal que directamente e indirectamente tienen contacto con la población que acude al hospital, así mismo se consideró como criterio de exclusión a todo aquel personal que no estuviera de acuerdo con el concepto de la investigación, personal en licencia y vacaciones.

3.3.2. Muestra

Así mismo se determinó el uso de una fórmula estadística de la cual se obtuvo una muestra de 95 colaboradores para realizar los análisis respectivos a través de sus opiniones, esta muestra se considera adecuada, suficiente y representativa para obtener información acertada, se cuenta con una población finita aplicando de esta manera la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 pqN}{\varepsilon^2(N - 1) + z^2 pq}$$

Z => Valor crítico de la distribución normal, para un nivel de confianza de 1.96

P => Proporción de éxito = 0.5

Q => Proporción de fracaso (Q = 1-P)

ε => Tolerancia de error = 5%

N => Tamaño de la población

n => Tamaño de la muestra

3.3.3. Muestreo

Por otra parte, se empleó el muestreo probabilístico, específicamente el muestreo aleatorio simple, el mismo sustentado en la probabilidad que los participantes tengan la misma posibilidad de ser elegidos obteniendo un subconjunto de participantes elegidos de forma aleatoria; considerando que la información que se obtendría a través del cuestionario es de importancia para todos los trabajadores de la institución.

3.3.4. Unidad de análisis

Se escogió como unidad de análisis al trabajador de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se consideró como técnica a utilizar en la actual investigación la encuesta ya que esta mide intensidad de actitudes en forma objetiva, aplicando la escala ordinal tipo Likert.

3.4.2. Instrumento

Así mismo se contempló como instrumento de recolección de datos el cuestionario el mismo que contó con 25 ítems para la variable gestión coaching empresarial, los mismos que se dividieron en 7 ítems para la dimensión social, 11 ítems para la dimensión técnico, 7 ítems para la dimensión ético, así mismo 22 ítems para la variable gestión capacitación laboral, los cuales se dividieron en 7 ítems para la dimensión evaluación de necesidades, 9 ítems para la dimensión diseño del programa de capacitación, 6 ítems para la dimensión programa de capacitación y desarrollo donde cada ítem es considerado policotómica es por esta razón que cuenta con cinco opciones de respuesta: por supuesto no, desde luego no, puede ser, desde luego, por su puesto, así mismo el cuestionario contó con una pequeña introducción explicando sobre las opciones de respuesta y finalizando un párrafo de agradecimiento por su colaboración.

3.4.3. Validación de instrumentos

La validación de los instrumentos empleados para la presente investigación estuvo a cargo de tres expertos en función de las variables, así tenemos al Dr. Cesar Contreras Segovia de profesión contador público con grado académico doctor en gestión pública y gobernabilidad, también se contó con la Dra. Amalia Elizabeth Uceda Pérez de profesión abogado con grado académico doctora en gestión pública y gobernabilidad, así mismo con el Dr. Dionicio Godofredo González González de profesión Lic. Antropología Social con grado académico doctor en gestión pública y gobernabilidad.

La misma manera se prosiguió con la validación empleando el software estadístico Excel haciendo uso de la validación de Aiken obteniendo como resultado 1.0 para la variable gestión coaching empresarial y 1.0 para la variable

gestión capacitación laboral, determinando que las variables cuentan con una validación buena.

Formula de Aiken para determinar la validez del contenido

$$V = \frac{S}{n \times (c - 1)}$$

Donde:

n = Numero de jueces

c = Numero de valores en la escala de medición

S = Sumatoria de si

si = Valor asignado por el juez 1

3.4.4. Confiabilidad de instrumentos

Así mismo se utilizó para la confiabilidad de los instrumentos el software estadístico SPSS V25 aplicando el Alfa de Cronbach con una muestra de inicio de 20 colaboradores de diferentes áreas del hospital, obteniendo como resultado para la variable gestión coaching empresarial 0.895 de igual modo para la variable gestión capacitación laboral 0.955, utilizando los niveles del Alfa de Cronbach las mismas que refieren: no es confiable (0), baja confiabilidad (0.01 a 0.49), moderada confiabilidad (0.5 – 0.75), fuerte confiabilidad (0.76 – 0.89), alta confiabilidad (0.9 - 1), por lo tanto se demuestra que los instrumentos tiene una fuerte y alta confiabilidad respectivamente lo cual determina que son instrumentos confiables para obtener resultados acertados, así mismo se determinó la confiabilidad para las dimensiones de la variable gestión coaching empresarial siendo para social 0.728 indica una moderada fiabilidad, técnico con 0.735 indica una moderada fiabilidad, ético con 0.967 indica una alta fiabilidad, para la variable gestión capacitación laboral sus dimensiones evaluación de necesidades con 0.933 indica una alta confiabilidad, diseño del programa de capacitación con 0.892 indica fuerte fiabilidad, programa de capacitación y desarrollo con 0.723 indica moderada fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para aplicar el cuestionario se explicó y solicito permiso a las autoridades respectivas de la institución, así se explicó de manera ligera a los potenciales

participantes sobre el motivo de la investigación y el objetivo del cuestionario, posteriormente se coordinó el ambiente con la parte administrativa de la institución donde se realizaría la recolección de la data determinando un ambiente cómodo y bien iluminado.

Ubicados en el ambiente determinado, el investigador procedió a identificarse de forma correcta, verificando la comodidad de los participantes y procediendo a explicar de forma detallada la manera de cómo llenar el cuestionario, terminado el proceso, cedió las gracias a los participantes.

3.6. Método de análisis de datos

La información obtenida de los participantes en el cuestionario se agrupó en función a cada variable, posteriormente se procedió a ordenar la data en función a las respuestas, así mismo esta información se procesó con ayuda del software estadístico Excel el cual permitió trabajar la estadística descriptiva (tablas y figuras estadísticas) usándolo para describir los objetivos diagnósticos, así mismo se usó la estadística inferencial y se empleó el software SPSS V25 del cual se obtuvo información sobre la distribución de la muestra empleando Kolmogorov Smirnov con un nivel de confianza del 95% y margen de error de 5% obteniendo una distribución no normal de la muestra permitiendo aplicar una prueba no paramétrica siendo esta Tau-b de Kendall y Rho de Spearman (-1 a 1) la cual permitió determinar la correlación entre las variables, este procedimiento trajo consigo un análisis plasmándose en la contrastación de la hipótesis general e hipótesis específica.

3.7. Aspectos éticos

Se podrían considerar principios éticos según lo expuesto por Piscoya (2018) tales como consideración por las personas, beneficencia, no maleficencia y justicia.

La consideración por las personas según: Piscoya (2018) comenta:

Consideración por los seres humanos incorpora al menos los siguientes otros dos principios éticos importantes: la autonomía, refiere que toda persona que sea capaz de reconocer sus objetivos, se le reconozca también su autodeterminación, y el amparo de las personas cuya autonomía está

menoscabada, así demanda que aquellos que son vulnerables sean protegidos contra la injusticia.

Para la investigación a los participantes se les brindo la mayor consideración y respeto, indiferentemente a su raza, costumbre o condición.

La búsqueda del bien según: Piscoya (2018) informa, es un compromiso ético para obtener altos resultados benéficos posible y minimizar lo injusto.

Para la presente investigación en la toma de datos a todos los participantes se procuró un trato igualitario y sin discriminación de ninguna índole.

La no maleficencia según: Piscoya (2018) comparte, ("no hagas daño") reconocido como parte importante de la ética médica y a su vez cuida de posible daño a los integrantes de la investigación.

Para la toma de datos se verificó que las instalaciones estén en adecuado estado para evitar daño o perjuicio a los participantes.

La justicia según: Piscoya (2018) informa, los casos sean tratados con total igualdad, manteniendo el sentido de respeto.

Así mismo se determinó que los participantes reciban un trato justo al inicio y termino de su colaboración.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

4.1.1. Descripción del comportamiento de la variable 1 y sus dimensiones

Los resultados se analizaron en base a los objetivos suscritos para la investigación, así mismo los resultados se mostraron a través de tablas y sus respectivas figuras estadísticas, como variable 1 se consideró a gestión coaching empresarial y sus dimensiones social, técnico y ético.

Tabla 2

Valor porcentual de niveles para la V1, gestión coaching empresarial y sus dimensiones, social, técnico y ético de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

| NIVELES | Social | | Técnico | | Ético | | Variable 1 | |
|----------------|--------|-------|---------|-------|-------|-------|------------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Muy deficiente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Deficiente | 35 | 36.84 | 87 | 91.57 | 0 | 0 | 16 | 16.84 |
| Regular | 55 | 57.89 | 8 | 8.42 | 7 | 7.36 | 78 | 82.10 |
| Bueno | 5 | 5.26 | 0 | 0 | 28 | 29.47 | 1 | 1.05 |
| Muy bueno | 0 | 0 | 0 | 0 | 60 | 63.15 | 0 | 0 |
| TOTAL | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

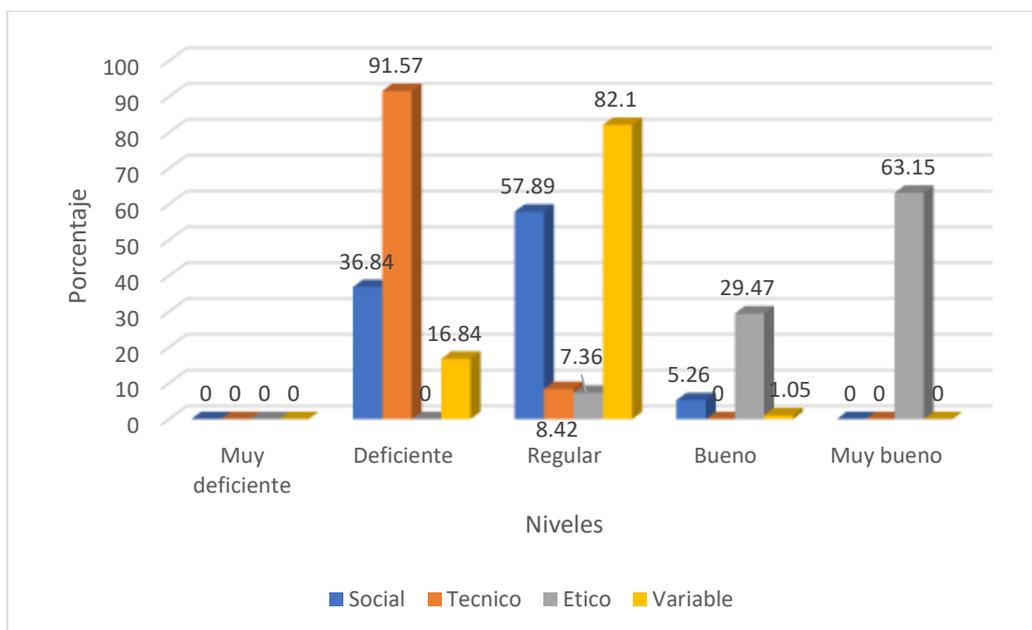
Nota: Datos extraídos del cuestionario aplicado al personal de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

En función a la tabla 2, se observó niveles predominantes para la gestión coaching empresarial, así como el nivel regular de 57.89% para social, deficiente con 91.57% para técnico, un muy bueno de 63.15% en ético y un 82.10% con respecto al nivel regular para la variable gestión coaching empresarial.

Anexo 2: Matriz de puntuaciones de las variables gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral

Figura 1

Valor porcentual de niveles para la V1, gestión coaching empresarial y sus dimensiones, social, técnico y ético de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.



Nota: La presente figura está fundamentada en la tabla 2

4.1.2. Descripción del comportamiento de la variable 2 y sus dimensiones

La información presentada en la tabla 3 obedece a la aplicación del instrumento cuestionario realizado al personal de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Tabla 3

Valor porcentual de niveles para la V2, gestión capacitación laboral y sus dimensiones, evaluación de necesidades, diseño del programa de capacitación y programa de capacitación y desarrollo de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

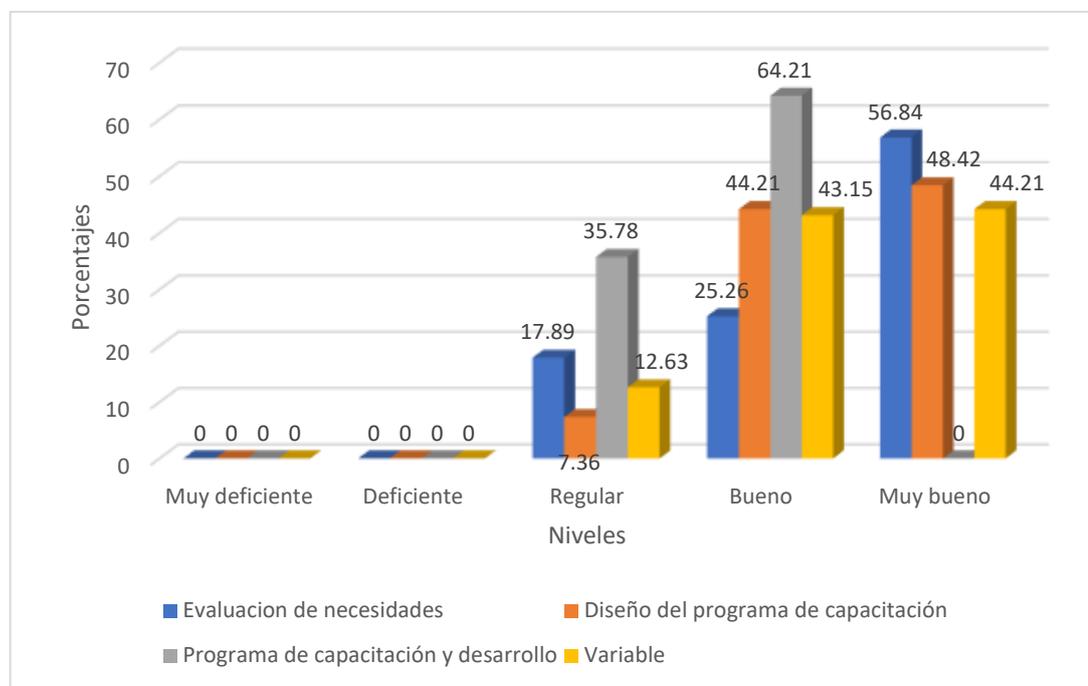
| NIVELES | Evaluación de necesidades | | Diseño del programa de capacitación | | Programa de capacitación y desarrollo | | Variable 2 | |
|----------------|---------------------------|-------|-------------------------------------|-------|---------------------------------------|-------|------------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Muy deficiente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Deficiente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Regular | 17 | 18.89 | 7 | 7.36 | 34 | 35.78 | 12 | 12.63 |
| Bueno | 24 | 25.26 | 42 | 44.21 | 61 | 64.21 | 41 | 43.15 |
| Muy bueno | 54 | 56.84 | 46 | 48.42 | 0 | 0 | 42 | 44.21 |
| TOTAL | 95 | 100 | 95 | 100 | 95 | 100 | 95 | 100 |

Nota: Información extraída del cuestionario aplicado al personal de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

El contenido en la tabla 3 permitió información relevante como un nivel muy bueno de 56.84% para evaluación de necesidades, así un muy bueno 48.42% para diseño del programa de capacitación, también un bueno 64.21% para programa de capacitación y desarrollo, así mismo un muy bueno 44.21% para la variable 2.

Figura 2

Valor porcentual de niveles para la V2, gestión capacitación laboral y sus dimensiones, evaluación de necesidades, diseño del programa de capacitación y programa de capacitación y desarrollo de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.



Nota: La presente figura está fundamentada en la tabla 3

4.2. Contratación de hipótesis

4.2.1. Contratación de hipótesis principal

En la contratación de la hipótesis general se tuvo que determinar primero la distribución de la muestra sea esta normal o no normal, así se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov para muestras mayores a 50.

Tabla 4

Prueba de Kolmogorov Smirnov para las variables gestión coaching empresarial (V1) y gestión capacitación laboral (V2) así como de sus respectivas dimensiones.

| VARIABLES Y DIMENSIONES | ESTADÍSTICO | GL | SIGNIFICANCIA |
|---------------------------------------|-------------|----|---------------|
| Social | 0.202 | 95 | 0.000 |
| Técnico | 0.184 | 95 | 0.000 |
| Ético | 0.356 | 95 | 0.000 |
| V1 | 0.056 | 95 | 0.200 |
| Evaluación de necesidades | 0.201 | 95 | 0.000 |
| Diseño del programa de capacitación | 0.234 | 95 | 0.000 |
| Programa de capacitación y desarrollo | 0.254 | 95 | 0.000 |
| V2 | 0.156 | 95 | 0.000 |

Nota: Tabla obtenida del software estadístico SPSS V25.

Según la información de la Tabla 4, la muestra presentó una distribución No normal, porque la variable V1 tiene una significancia $p=0.20$, según la teoría cuando se tiene muestras con valores mayor y menor a la significancia estándar (p) de 0.05, se considera en general como una muestra con distribución No normal.

4.2.2. Prueba de hipótesis principal entre las variables V1 y V2

Así mismo se determinó que a la muestra se tiene que realizar una prueba No paramétrica empleándose la prueba estadística Tau-b de Kendall, la misma que se emplea para tabulación cruzada.

Como hipótesis principal se tiene: Existe relación directa y significativa entre gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Tabla 5

Tabla de contrastación de la hipótesis principal.

| V1 - Gestión coaching empresarial | V2 - Gestión capacitación laboral | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|------------|---------|-------|-----------|-------|
| | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Total |
| Muy deficiente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Deficiente | 0 | 0 | 8 | 8 | 0 | 16 |
| | 0.0% | 0.0% | 8.4% | 8.4% | 0.0% | 16.8% |
| Regular | 0 | 0 | 4 | 33 | 41 | 78 |
| | 0.0% | 0.0% | 4.2% | 34.7% | 43.2% | 82.1% |
| Bueno | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.1% | 1.1% |
| Muy bueno | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Total | 0 | 0 | 12 | 41 | 42 | 95 |
| | 0.0% | 0.0% | 12.6% | 43.2% | 44.2% | 100% |

Tau-b de Kendall = 0.493 sig. P= 0.000 < 0.05 P= 0.000 < 0.01; Rho de Spearman=0.515

Nota: Valores obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

En la tabla 5, se percibió un 34.7% de nivel bueno para la variable gestión capacitación laboral y un nivel regular para la variable gestión coaching empresarial así mismo un 43.2% de nivel muy bueno para la variable gestión capacitación laboral y un nivel regular para la variable gestión coaching empresarial. Tenemos un Rho de Spearman = 0.515 que corresponde a un nivel de relación medio, un Tau-b de Kendall con un valor de 0.493 con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de la significancia estándar lo que indica que existe una relación positiva y muy significativa entre gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022. Es decir, cuando la variable gestión coaching empresarial sube, también lo hace la variable gestión capacitación laboral.

4.2.3. Prueba de hipótesis específicas

H1: Existe relación directa y significativa entre lo social de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Tabla 6

Tabla de contrastación de hipótesis específica H1

| Social | Gestión capacitación laboral | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------|---------|-------|-----------|-------|
| | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Total |
| Muy deficiente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Deficiente | 0 | 0 | 4 | 16 | 15 | 35 |
| | 0.0% | 0.0% | 4.2% | 16.8% | 15.8% | 36.8% |
| Regular | 0 | 0 | 8 | 23 | 24 | 55 |
| | 0.0% | 0.0% | 8.4% | 24.2% | 25.3% | 57.9% |
| Bueno | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 2.1% | 3.2% | 5.3% |
| Muy bueno | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Total | 0 | 0 | 12 | 41 | 42 | 95 |
| | 0.0% | 0.0% | 12.6% | 43.2% | 44.2% | 100% |
| Tau-b de Kendall = 0.031 sig. P= 0.743 > 0.05 P= 0.743 > 0.01 Rho de Spearman=0.033 | | | | | | |

Nota: Valores obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

En la tabla 6, se evidenció un 24.2% de nivel bueno para la variable gestión capacitación laboral y un nivel regular para la dimensión social de la variable gestión coaching empresarial, también se evidencia un 25.3% de nivel muy bueno para la variable gestión de capacitación laboral y un nivel regular para la dimensión social de la variable gestión coaching empresarial. Tenemos un Rho de Spearman = 0.033 que corresponde a un nivel de relación que es

despreciable, un Tau-b de Kendall con un valor de 0.031 con una significancia de 0.743 que es mayor al 5% de la significancia estándar lo que indica que no existe una relación positiva y significativa entre la dimensión social de la variable gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

H2: Existe relación directa y significativa entre lo técnico de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Tabla 7

Tabla de contrastación de hipótesis específica H2

| Técnico | Gestión capacitación laboral | | | | | |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------|------------|---------|-------|-----------|-------|
| | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Total |
| Muy deficiente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Deficiente | 0 | 0 | 12 | 41 | 34 | 87 |
| | 0.0% | 0.0% | 12.6% | 43.2% | 35.8% | 91.6% |
| Regular | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 8.4% | 8.4% |
| Bueno | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Muy bueno | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Total | 0 | 0 | 12 | 41 | 42 | 95 |
| | 0.0% | 0.0% | 12.6% | 43.2% | 44.2% | 100% |
| Tau-b de Kendall = 0.308 sig. P= 0.002 < 0.05 P= 0.002 < 0.01 | | | | | | |
| Rho de Spearman = 0.321 | | | | | | |

Nota: Valores obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

En la tabla 7, se evidenció un 43.2% de nivel bueno para la variable gestión capacitación laboral y un nivel deficiente para la dimensión técnico, así como un

35.8% de nivel muy bueno para la variable gestión capacitación laboral pero deficiente para la dimensión técnico. Tenemos un Rho de Spearman = 0.321 que corresponde a un nivel de relación moderado, un Tau-b de Kendall con un valor de 0.308 con una significancia de 0.002 que es menor al 1% de la significancia estándar lo que indica que existe una relación positiva y muy significativa entre gestión capacitación laboral y la dimensión técnica de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022. Es decir, cuando la variable gestión capacitación laboral sube, también lo hace la dimensión técnica de la variable gestión coaching empresarial.

H3: Existe relación directa y significativa entre lo ético de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Tabla 8

Tabla de contrastación de hipótesis específica H3

| Ético | Gestión capacitación laboral | | | | | |
|----------------|------------------------------|------------|---------|-------|-----------|-------|
| | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Total |
| Muy deficiente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Deficiente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Regular | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 7 |
| | 0.0% | 0.0% | 7.4% | 0.0% | 0.0% | 7.4% |
| Bueno | 0 | 0 | 5 | 23 | 0 | 28 |
| | 0.0% | 0.0% | 5.3% | 24.2% | 0.0% | 29.5% |
| Muy bueno | 0 | 0 | 0 | 18 | 42 | 60 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 18.9% | 44.2% | 63.2% |
| Total | 0 | 0 | 12 | 41 | 42 | 95 |
| | 0.0% | 0.0% | 12.6% | 43.2% | 44.2% | 100% |

Tau-b de Kendall=0.739, sig. P= 0.000 < 0.05, P=0.000 < 0.01, Spearman=0.762

Nota: Valores obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

En la tabla 8, se evidenció un 18.9% de nivel bueno para la variable gestión capacitación laboral y un nivel muy bueno para la dimensión ético, así como un 44.2% de nivel muy bueno para la variable gestión capacitación laboral y también un nivel muy bueno para la dimensión ético. Tenemos un Rho de Spearman = 0.762 que corresponde a un nivel de relación considerable, un Tau-b de Kendall con un valor de 0.739 con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de la significancia estándar lo que indica que existe una relación positiva y muy significativa entre gestión capacitación laboral y la dimensión ético de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022. Es decir, cuando la variable gestión capacitación laboral sube, también lo hace la dimensión ética de la variable gestión coaching empresarial.

H4: Existe relación directa y significativa entre la gestión coaching empresarial y evaluación de necesidades de la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Tabla 9

Tabla de contrastación de hipótesis específica H4

| Gestión coaching empresarial | Evaluación de necesidades | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------|---------|-------|-----------|-------|
| | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Total |
| Muy deficiente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Deficiente | 0 | 0 | 13 | 3 | 0 | 16 |
| | 0.0% | 0.0% | 13.7% | 3.2% | 0.0% | 16.8% |
| Regular | 0 | 0 | 4 | 21 | 53 | 78 |
| | 0.0% | 0.0% | 4.2% | 22.1% | 55.8% | 82.1% |
| Bueno | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.1% | 1.1% |
| Muy bueno | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Total | 0 | 0 | 17 | 24 | 54 | 95 |
| | 0.0% | 0.0% | 17.9% | 25.3% | 56.8% | 100% |
| Tau-b de Kendall = 0.613 sig. P= 0.000 < 0.05 P= 0.000 < 0.01 Rho de Spearman = 0.644 | | | | | | |

Nota: Valores obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

En la tabla 9, se evidenció un 22.1% de nivel bueno para la dimensión evaluación de necesidades y un nivel regular para la variable, así como un 55.8% de nivel muy bueno para la dimensión evaluación de necesidades y un nivel regular para la variable. Tenemos un Rho de Spearman = 0.644 que corresponde a un nivel de relación considerable, un Tau-b de Kendall con un valor de 0.613 con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de la significancia estándar lo que indica que existe una relación positiva y muy significativa entre gestión coaching empresarial y la dimensión evaluación de necesidades de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022. Es decir, cuando la variable gestión coaching

empresarial sube, también lo hace la dimensión evaluación de necesidades de la variable gestión capacitación laboral.

H5: Existe relación directa y significativa entre la gestión coaching empresarial y diseño de programa de capacitación de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Tabla 10

Tabla de contrastación de hipótesis específica H5

| Gestión coaching empresarial | Diseño del programa de capacitación | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------|---------|-------|-----------|-------|
| | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Total |
| Muy deficiente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Deficiente | 0 | 0 | 5 | 11 | 0 | 16 |
| | 0.0% | 0.0% | 5.3% | 11.6% | 0.0% | 16.8% |
| Regular | 0 | 0 | 2 | 31 | 45 | 78 |
| | 0.0% | 0.0% | 2.1% | 32.6% | 47.4% | 82.1% |
| Bueno | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.1% | 1.1% |
| Muy bueno | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Total | 0 | 0 | 7 | 42 | 46 | 95 |
| | 0.0% | 0.0% | 7.4% | 44.2% | 48.4% | 100% |
| Tau-b de Kendall = 0.488 sig. P= 0.000 < 0.05 P= 0.000 < 0.01 Rho de Spearman = 0.504 | | | | | | |

Nota: Valores obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

En la tabla 10, se evidenció un 32.6% de nivel bueno para la dimensión diseño del programa de capacitación y un nivel regular para la variable, así como un 47.4% de nivel muy bueno para la dimensión diseño del programa de capacitación y un nivel regular para la variable. Tenemos un Rho de Spearman = 0.504 que corresponde a un nivel de relación medio, un Tau-b de Kendall con

un valor de 0.488 con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de la significancia estándar lo que indica que existe una relación positiva y muy significativa entre gestión coaching empresarial y la dimensión diseño del programa de capacitación de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022. Es decir, cuando la variable gestión coaching empresarial sube, también lo hace la dimensión diseño del programa de capacitación de la variable gestión capacitación laboral.

H6: Existe relación directa y significativa entre la gestión coaching empresarial y programa de capacitación y desarrollo de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Tabla 11

Tabla de contrastación de hipótesis específica H6

| Gestión coaching empresarial | Programa de capacitación y desarrollo | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------|---------|-------|-----------|-------|
| | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Total |
| Muy deficiente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Deficiente | 0 | 0 | 16 | 0 | 0 | 16 |
| | 0.0% | 0.0% | 16.8% | 0.0% | 0.0% | 16.8% |
| Regular | 0 | 0 | 18 | 60 | 0 | 78 |
| | 0.0% | 0.0% | 18.9% | 63.2% | 0.0% | 82.1% |
| Bueno | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.1% | 0.0% | 1.1% |
| Muy bueno | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Total | 0 | 0 | 34 | 61 | 0 | 95 |
| | 0.0% | 0.0% | 35.8% | 64.2% | 0.0% | 100% |
| Tau-b de Kendall = 0.596 sig. P= 0.000 < 0.05 P= 0.000 < 0.01 Rho de Spearman = 0.599 | | | | | | |

Nota: Valores obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

En la tabla 11, se evidenció un 18.9% de nivel regular para la dimensión programa de capacitación y desarrollo también un nivel regular para la variable, así como un 63.2% de nivel bueno para la dimensión programa de capacitación y desarrollo así mismo un nivel regular para la variable. Tenemos un Rho de Spearman = 0.599 que corresponde a un nivel de relación medio, un Tau-b de Kendall con un valor de 0.596 con una significancia de 0.000 que es menor al 1% de la significancia estándar lo que indica que existe una relación positiva y muy significativa entre gestión coaching empresarial y la dimensión programa de capacitación y desarrollo de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022. Es decir, cuando la variable gestión coaching empresarial sube, también lo hace la dimensión programa de capacitación y desarrollo de la variable gestión capacitación laboral.

Tabla 12

Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral y sus dimensiones de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022

| RELACIÓN DE VARIABLES | Rho de Spearman | TAU-B DE KENDALL | PROBABILIDAD (P - VALOR) | DECISIÓN | SIGNIFICANCIA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------|--------------------------|------------------|---------------------------------------------|
| Gestión coaching empresarial y Gestión capacitación laboral | 0.515 Relación positiva media | 0.493 | 0.000 < 0.01 | Se rechaza la Ho | La relación es directa y muy significativa |
| Relación de las dimensiones de la variable gestión coaching empresarial con la variable gestión capacitación laboral | | | | | |
| Dimensión social – gestión capacitación laboral | 0.033 Relación positiva despreciable | 0.031 | 0.743 > 0.05 | Se acepta la Ho | La relación no es significativa (NO EXISTE) |
| Dimensión técnico – gestión capacitación laboral | 0.321 Relación positiva baja | 0.308 | 0.002 < 0.01 | Se rechaza la Ho | La relación es directa y muy significativa |
| Dimensión ético – gestión capacitación laboral | 0.762 Relación positiva considerable | 0.739 | 0.000 < 0.01 | Se rechaza la Ho | La relación es directa y muy significativa |
| Relación de la variable gestión coaching empresarial con las dimensiones de la variable gestión capacitación laboral | | | | | |
| Gestión coaching empresarial – evaluación de necesidades | 0.644 Relación positiva considerable | 0.613 | 0.000 < 0.01 | Se rechaza la Ho | La relación es directa y muy significativa |
| Gestión coaching empresarial – diseño del programa de capacitación | 0.504 Relación positiva media | 0.488 | 0.000 < 0.01 | Se rechaza la Ho | La relación es directa y muy significativa |
| Gestión coaching empresarial – programa de capacitación y desarrollo | 0.599 Relación positiva considerable | 0.596 | 0.000 < 0.01 | Se rechaza la Ho | La relación es directa y muy significativa |

Nota: Datos extraídos de la tabla 5, tabla 6, tabla 7, tabla 8, tabla 9, tabla 10, tabla 11

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos se analizaron como resultados de diagnóstico y resultados específicos, considerando que los resultados de diagnóstico sirven para conocer como la población trabajadora de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022 califica a las variables, así mismo los resultados específicos sirven para conocer el grado de relación que existe entre las variables.

Así tenemos que para la obtención de los resultados de diagnóstico las variables fueron divididas en dimensiones para poder ser calificadas en niveles porcentuales. Por consiguiente, la Tabla 2 que informa sobre el valor porcentual en niveles de la variable gestión coaching empresarial (V1) y sus dimensiones social, técnico y ético, presenta un 57.89% para el nivel regular de la dimensión social lo que indica que los trabajadores sienten una disconformidad con respecto a la dimensión, así tenemos un 91.57% de nivel deficiente para la dimensión técnico, esta percepción de los trabajadores para la dimensión técnico es muy preocupante ya que indica una discrepancia con su aplicación, también se presenta un 63.15% como muy bueno para la dimensión ético indicando que esta dimensión presenta una aceptación muy fuerte por parte de la población trabajadora, así mismo la información de la tabla nos da a conocer que existe falta de conocimiento para aplicar la variable gestión coaching empresarial y sus dimensiones, esto se ve corroborado por la calificación para la variable gestión coaching empresarial que presenta un llamativo 82.10% para un nivel regular, lo que se podría interpretar como una aceptación intermedia, pero con una tendencia al nivel deficiente ya que presenta un 16.84% de inconformidad y un bajo 1.05% para el nivel bueno, estos resultados evidencian la falta de conocimiento que se tiene sobre coaching empresarial, evidenciando deficiencia en la gestión coaching empresarial.

También la Tabla 3 informa del valor porcentual de nivel para la variable gestión capacitación laboral (V2) y sus dimensiones evaluación de necesidades, diseño del programa de capacitación, programa de capacitación y desarrollo, esta muestra un 56.84% para el nivel muy bueno de la dimensión evaluación de necesidades lo que indica que los trabajadores sienten una conformidad con respecto a la dimensión, así tenemos un 48.2% de nivel muy bueno para la dimensión diseño del programa

de capacitación, esta percepción de los trabajadores para la dimensión diseño del programa de capacitación es muy positiva ya que indica una aceptación con su aplicación, también se presenta un 64.21% como bueno para la dimensión programa de capacitación y desarrollo, indicando que esta dimensión presenta una aceptación fuerte por parte de la población trabajadora, así mismo la información de la tabla nos da a conocer que existe gran conformidad en la forma que se están aplicando las dimensiones, esto se ha corroborado por la calificación para la variable 2 que presenta un llamativo 44.21% para un nivel muy bueno, 43.15 % para un nivel bueno, 12.63 % nivel regular lo que se podría interpretar como una aceptación positiva para el desarrollo de la variable 2, determinando también que existe un conocimiento sobre una correcta aplicación de capacitación laboral y que existe una buena gestión de capacitación laboral.

Se podría determinar que los resultados de las variables reflejan la forma que se están trabajando estas, ya que una presenta un alto porcentaje de conformidad mientras que la otra un porcentaje de aceptación regular.

Así tenemos que para lograr los resultados específicos se tuvo que relacionar variables y dimensiones, así como aplicar pruebas no paramétricas a las muestras.

Se interpreta la Tabla 5 que corresponde a la contrastación de la hipótesis principal en la cual determinamos que un 43.2% en nivel muy bueno para la variable gestión capacitación laboral, corresponde un nivel regular para la variable gestión coaching empresarial esto indica que la variable gestión capacitación laboral tiene una mayor conformidad o aceptación para el personal que trabaja en un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, así mismo tenemos que la variable gestión coaching empresarial no cuenta con una conformidad adecuada probablemente sea por una inadecuada gestión para la variable, también se tiene un valor para el Rho de Spearman en 0.515 que se entiende como una relación positiva media entre las variables, aunado que el valor de Tau-b de Kendall es de 0.493 teniendo una significancia de correlación de $p=0.000$ siendo esta menor al estándar de significancia $p=0.01$, que permite tener entre las variables una relación muy significativa.

El contenido en la Tabla 6 refiere a la contrastación de la hipótesis específica H1 donde informa que existe un 25.3% de nivel muy bueno para la variable gestión capacitación laboral (V2) lo que denota una conformidad importante para esta variable por parte del personal que trabaja en un hospital de la Región de Cajamarca 2022, el mismo valor de 25.3% afecta a la dimensión social y lo califica con un nivel regular lo que se entendería como una insatisfacción por parte del personal, así mismo tenemos un Rho de Spearman de 0.033 entendiéndose como una relación positiva despreciable, un Tau-b de Kendall de 0.031, así también presenta una significancia $p=0.743$ siendo esta mayor que la significancia estándar $p=0.05$ lo que indica que no existe una relación significativa entre la variable y la dimensión. Se podría determinar que mejorando la dimensión social ya sea está en su aplicación o contenido se lograría posiblemente un cambio en los valores de Rho de Spearman, Tau-b de Kendall y la significancia de correlación (p).

Así tenemos que el contenido de la Tabla 7 refiere a la contrastación de la hipótesis específica H2 donde informa que existe un 43.2% de nivel bueno para la variable gestión capacitación laboral (V2) lo que denota una conformidad importante para esta variable, el mismo valor de 43.2% afecta a la dimensión técnico y lo califica con un nivel deficiente, así mismo tenemos un Rho de Spearman de 0.321 de terminando una relación positiva baja entre la variable y la dimensión, Tau-b de Kendall de 0.308, así también presenta una significancia de correlación $p=0.002$ siendo esta menor que la significancia estándar $p=0.01$, que indica que existe una relación muy significativa entre la variable y la dimensión. Se podría determinar que mejorando la dimensión técnica ya sea está en su aplicación o contenido se lograría posiblemente un cambio en los valores de Rho de Spearman, Tau-b de Kendall y la significancia de correlación (p).

También se observa en el contenido de la Tabla 8 que es de la contrastación de la hipótesis específica H3 que existe un 44.2% de nivel muy bueno para la variable gestión capacitación laboral (V2) lo que denota una conformidad importante para esta variable, el mismo valor de 44.2% afecta a la dimensión ético y lo califica en un nivel muy bueno, estos valores porcentuales informan que existe una aceptable gestión para la variable como para la dimensión, así mismo tenemos un Rho de Spearman de 0.762 determinando una relación positiva considerable entre la

variable y la dimensión, Tau-b de Kendall de 0.739, así también presenta una significancia de correlación $p=0.000$ siendo esta menor que la significancia estándar $p=0.01$, lo que indica que existe una relación muy significativa entre la variable y la dimensión. Se podría determinar que mejorando la dimensión ética ya sea está en su aplicación o contenido se lograría posiblemente un cambio en los valores de Rho de Spearman, Tau-b de Kendall y la significancia de correlación (p).

Para el contenido en la Tabla 9 informa sobre la contrastación de hipótesis específica H4 determinando que existe un 55.8% de nivel muy bueno para la dimensión evaluación de necesidades lo que denota una conformidad muy importante para esta dimensión, el mismo valor de 55.8% afecta a la variable (V1) gestión coaching empresarial y lo califica con un nivel regular entendiendo que existe una gestión deficiente que está afectando la aceptación de la variable, así mismo tenemos un Rho de Spearman de 0.644 que denota que existe una relación positiva considerable entre la variable y la dimensión, Tau-b de Kendall de 0.613 así también presenta una significancia de correlación $p=0.000$ que es menor que la significancia estándar $p=0.01$, lo que indica que existe una relación muy significativa entre la variable y la dimensión. Se podría determinar que mejorando la variable ya sea está en su aplicación o contenido se lograría posiblemente un cambio en los valores de Rho de Spearman, Tau-b de Kendall y la significancia de correlación (p).

Tenemos en la Tabla 10 para la contrastación de la hipótesis específica H5, que existe un 47.4% de nivel muy bueno para la dimensión diseño del programa de capacitación lo que denota una conformidad muy importante para esta dimensión, el mismo valor de 47.4% afecta a la variable (V1) gestión coaching empresarial y lo califica con un nivel regular, así mismo tenemos un Rho de Spearman de 0.504 que determina que existe una relación positiva media entre la variable y la dimensión, Tau-b de Kendall de 0.488, así también presenta una significancia de correlación $p=0.000$ siendo esta menor que la significancia estándar $p=0.01$, lo que indica que existe una relación muy significativa entre la variable y la dimensión. Se podría determinar que mejorando la variable ya sea está en su aplicación o contenido se lograría posiblemente un cambio en los valores de Rho de Spearman, Tau-b de Kendall y la significancia de correlación (p).

En la Tabla 11 sobre contrastación de hipótesis específica H6, informa que existe un 63.2% de nivel bueno para la dimensión programa de capacitación y desarrollo lo que denota una conformidad importante para esta dimensión, el mismo valor de 63.2% afecta a la variable (V1) gestión coaching empresarial y lo califica con un nivel regular, así mismo tenemos un Rho de Spearman de 0.599 entendiendo que existe una relación positiva media, un Tau-b de Kendall de 0.596, así también presenta una significancia de correlación $p=0.000$ siendo esta menor que la significancia estándar $p=0.01$, lo que indica que existe una relación muy significativa entre la variable y la dimensión. Se podría determinar que mejorando la variable ya sea está en su aplicación o contenido se lograría posiblemente un cambio en los valores de Rho de Spearman, Tau-b de Kendall y la significancia de correlación (p).

El aporte de esta investigación es dar a conocer que existe una deficiencia en la forma como se está atendiendo las capacitaciones al personal de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, permitiendo de esta manera que la institución se corrija para con el fin común lograr eficiencia y compromiso sostenible por parte de los trabajadores, con la consecuencia de lograr los objetivos institucionales, así mismo como consecuencia a nivel de sociedad es beneficioso lograr tener un hospital donde su personal esté debidamente capacitado para que la sociedad se sienta respaldada por una institución que solucione en esta caso sus problemas de salud, también se considera que esta investigación serviría de aporte a otras futuras investigaciones por que informa que existe una relación entre el conocimiento, representado por la capacitación laboral y el conocimiento del ser, representado por el coaching empresarial, también da a conocer que existe poca difusión del concepto coach esto sustentado por los valores porcentuales para cada variable y sus dimensiones.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que las dimensiones de la variable gestión coaching empresarial (V1) están siendo aplicadas de una forma inadecuada evidenciado por los niveles porcentuales muy diferenciados así tenemos que para la dimensión social tiene un 57.8% para un nivel regular, para técnico tiene un 91.57% en un nivel deficiente, ético tiene un 63.15% de nivel muy bueno, lo que trae como consecuencia que la V1 tenga un nivel regular de conformidad que equivale a un 82.10%, ante los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, concluyendo que de continuar con este método la variable podría pasar al nivel deficiente de conformidad para los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

2. Se determinó que las dimensiones de la variable gestión capacitación laboral (V2) están siendo aplicadas de una forma adecuada evidenciado por los niveles porcentuales altos tales como la dimensión evaluación de necesidades con 56.8% para un nivel muy bueno, la dimensión diseño del programa de capacitación con 48.2% para un nivel muy bueno, la dimensión programa de capacitación y desarrollo con 64.21% para un nivel bueno, lo que trae como consecuencia que la V2 tenga un 44.2% en nivel muy bueno de conformidad ante los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, concluyendo que de continuar con este método la variable podría alcanzar un nivel porcentual más alto de conformidad para los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

3. Se determinó como resultado para la hipótesis principal, existe relación directa y significativa entre gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral, un valor de Rho de Spearman 0.515 que determina una relación positiva media, también un Tau-b de Kendall de 0.493 y una significancia de correlación de $p=0.000$ que es menor que la significancia estándar $p=0.01$, concluyendo que existe una relación positiva moderada y muy significativa para la hipótesis principal, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

4. Se determinó como resultado para la hipótesis específica H1, entre la dimensión social y la variable gestión capacitación laboral, un valor de Rho de Spearman 0.033 que determina una relación positiva insignificante, también un Tau-b de Kendall de

0.031 y una significancia de correlación de $p=0.743$ que es mayor que la significancia estándar $p=0.05$, concluyendo que no existe una relación positiva y significativa para la hipótesis significativa H1.

5. Se determinó como resultado para la hipótesis específica H2, entre la dimensión técnica y la variable gestión capacitación laboral, un valor de Rho de Spearman de 0.321 que determina una relación positiva moderada, Tau-b de Kendall de 0.308 y una significancia de correlación de $p=0.002$ siendo esta menor que la significancia estándar $p=0.01$, concluyendo que existe una relación positiva moderada y muy significativa para la hipótesis específica H2.

6. Se determinó como resultado para la hipótesis específica H3, entre la dimensión ético y la variable gestión capacitación laboral, un valor de Rho de Spearman de 0.762 que determina una relación positiva considerable, Tau-b de Kendall de 0.739 y una significancia de correlación de $p=0.000$ siendo esta menor que la significancia estándar $p=0.01$, concluyendo que existe una relación positiva considerable y muy significativa para la hipótesis específica H3.

7. Se determinó como resultado para la hipótesis específica H4, entre la variable gestión coaching empresarial y la dimensión evaluación de necesidades de la variable gestión capacitación laboral, un valor de Rho de Spearman de 0.644 que determina una relación positiva considerable, Tau-b de Kendall de 0.613 y una significancia de correlación de $p=0.000$ siendo esta menor que la significancia estándar $p=0.01$, concluyendo que existe una relación positiva considerable y muy significativa para la hipótesis específica H4.

8. Se determinó como resultado para la hipótesis específica H5, entre la variable gestión coaching empresarial y la dimensión diseño del programa de capacitación de la variable gestión capacitación laboral, un valor de Rho de Spearman de 0.504 que indica una relación positiva media, Tau-b de Kendall de 0.488 y una significancia de correlación de $p=0.000$ siendo esta menor que la significancia estándar $p=0.01$, concluyendo que existe una relación positiva media y muy significativa para la hipótesis específica H5.

9. Se determinó como resultado para la hipótesis específica H6, entre la variable gestión coaching empresarial y la dimensión programa de capacitación y desarrollo de la variable gestión capacitación laboral, un valor de Rho de Spearman 0.599 que indica una relación positiva media, Tau-b de Kendall de 0.596 y una significancia de correlación de $p=0.000$ siendo esta menor que la significancia estándar $p=0.01$, concluyendo que existe una relación positiva media y muy significativa para la hipótesis específica H6.

VII. RECOMENDACIONES

- Al Director de un hospital de la Región de Cajamarca, tomar en cuenta esta investigación, especialmente a los resultados de la misma, considerar la forma como se están dando las gestiones para aplicar las capacitaciones respectivas al personal que trabaja en el hospital, considerando esto se podría obtener un cambio a mejora en el servicio final a la población.
- Al encargado de la unidad de RR. HH del hospital de la Región de Cajamarca, tomar en cuenta esta investigación, especialmente a los resultados de la misma, de acuerdo a la ley servir 30057 todo trabajador del estado tiene derecho a una capacitación en función a sus labores y objetivos de la institución, pero a esto también se puede considerar la calidad de las mismas, considerando un cambio en la calidad de las capacitaciones se podría lograr un cambio en mejora en el servicio final a la población.
- Al encargado de la unidad de logística de un hospital de la Región de Cajamarca, tomar en cuenta esta investigación, especialmente a los resultados de la misma, considerar diseñar e implementar cambios en la forma como se están realizando las gestiones para las capacitaciones al personal que trabaja en el hospital de la Región de Cajamarca, así mismo realizar un seguimiento y supervisión permanente de la calidad y la forma como se están impartiendo estas capacitaciones, considerando un cambio en la gestión de las capacitaciones se podría lograr un cambio en mejora en el servicio final a la población.
- Al encargado de cada UPSS de un hospital de la Región de Cajamarca, tomar en cuenta esta investigación, especialmente a los resultados de la misma, considerar las necesidades puntuales que necesita su personal con respecto a contenido de capacitaciones que brinda el hospital de la Región de Cajamarca, para mejorar en el servicio final a la población necesitada.
- Con el fin de obtener resultados más sustanciosos en un contexto similar a esta investigación se recomienda investigaciones con respecto al coaching,

debido a que los efectos del tratamiento coach son sostenibles al tiempo si son aplicados por un profesional calificado.

- Se recomienda al maestrando que realicen proyectos de investigación de corte experimental, porque estos nos permiten corroborar la certeza de las teorías que dejamos en los proyectos de investigación no experimental, así mismo resolviendo experimentalmente, los resultados obtenidos serian beneficiosos para la sociedad.

REFERENCIAS

- Angulo, R., (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. Universidad Pontificia Bolivariana. Informes Psicológicos, 17 (1), 53 – 70. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>
- Ali, Z. B. M., Wahi, W., & Yamat, H. (2018). A Review of Teacher Coaching and Mentoring Approach. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(8), 504–524., <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i8/4609>
- Angeles, V., (2017). El coaching y el desarrollo organizacional en la empresa Pentagraf S.A.C., en el distrito de Breña, año 2017 [Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio campus UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13836>
- ASESCO, (2018). *El libro blanco del coaching*. Editorial Círculo Rojo: España. ISBN: 978-84-1304-852-9
- Ahadi, S, Jacobs, RL, A. Review of the Literature on Structured On-the-Job Training and Directions for Future Research. Human Resource Development Review. 2017, 16(4), 323 – 349. doi: [10.1177/1534484317725945](https://doi.org/10.1177/1534484317725945)
- Bellota, J., (2019). Gestión del coaching empresarial y la inserción laboral de los egresados de Certus, San Juan de Lurigancho – 2019 [Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio campus UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40130>
- Blanco-Cusihuaman, E. (2018). Gestión de capacitación y competencia laboral según el personal de Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018 [Maestra, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Campus UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26152>
- Cornejo-Mendoza, M. (2021). Propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Cablemax, Piura 2021 [Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Campus UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47573>

- Cornejo-Mendoza, M. (2021). Propuesta de un programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral en la empresa Cablemax, Piura 2021 [Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Campus UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47573>
- Chavez-Chaupe, S. (2020). Gestión de Capacitación y su Impacto en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sub Unidad de Administración del Programa INABIF, Lima – 2020 [Tesis de grado, Universidad Privada Telesup]. Repositorio UTelesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1357>
- Dávila, P., Rufasto, F. (2021). Coaching empresarial para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la clínica Millenium Chiclayo, 2020. [Tesis de grado, Universidad Juan Mejía Baca]. Repositorio campus UMB. <http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/handle/UMB/270>
- Forero-Serna, J. (2017). Coaching como estrategia organizacional y comercial para empresarios pymes del sector servicio de la ciudad de Bogotá. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. <http://hdl.handle.net/10654/17281>
- Hakro, A.N. & Mathew, P. (2020). Coaching and mentoring in higher education institutions: a case study in Oman. International Journal of Mentoring and Coaching in Education, Vol. 9 No. 3, pp. 307- 322
<https://doi.org/10.1108/IJMCE-05-2019-0060>
- Huanchi-Mamani, L. (2017). Impacto de la inversión pública en el crecimiento económico de las regiones del Perú periodo 2001 – 2013 [Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Campus UNA. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8797>
- Juárez-Galiano, A. (2018). El clima organizacional y su incidencia en la renuncia por insatisfacción laboral [Tesis de grado, Universidad de San Carlos de Guatemala]. Repositorio Campus USAC. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/id/eprint/10996>

Kyena E. Cornelius, Michael S. Rosenberg & Karin N. Sandmel. (2020) .Examining the Impact of Professional Development and Coaching on Mentoring of Novice Special Educators, *Action in Teacher Education*, 42:3, 253-270.<https://doi.org/10.1080/01626620.2019.1638847>

Kumar, A., Singh, S. K., & Kumar, G. (2019). Significant Impact of Successive On-Job Trainings on Performance of Technical Employee in Biotech Industry. *Journal of Training and Development*, 4, 64–73. <https://doi.org/10.3126/jtd.v4i0.26838>

Kumaran-Kanapathipillai, S. (2020). The impact of employee training programs on job performance and job satisfaction in the telecommunication companies in Malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*. Vol. 4, 3. <http://dx.doi.org/10.46827/ejhrms.v4i3.857>

Limay-Ojeda, C. (2020). Factores claves que limitan la eficacia en la ejecución de proyectos en el programa Trabaja Perú, Unidad Zonal la Libertad año 2020 [Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Campus UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71399>

Le Comte, L, & Mclelland, B. (2017), An evaluation of a leadership development coaching and mentoring programme. *Leadership in Health Services*, Vol. 30, N° 3, pp. 309-329, Vol. 30 No. 3, pp. 309-329. <https://doi.org/10.1108/LHS-07-2016-0030>

Le-Dai, Barbara and Hajdú, Dávid. "Experiences of Participants in on-the-Job Trainings in Borsod-Abaúj-Zemplén County" *Visegrad Journal on Bioeconomy and Sustainable Development*, vol.10, no.2, 2021, pp.81-86. <https://doi.org/10.2478/vjbsd-2021-0014>

Linares, M., Saavedra, R., (2019). Programa de Capacitación para Fortalecer las competencias laborales del personal de la unidad de gestión educativa local Chiclayo, 2019[Tesis grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Campus USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5482>

Marchesán, C. (2017). Los aportes del coaching ontológico al desarrollo del liderazgo empresarial. [Tesis de grado, Universidad Siglo XXI]. Repositorio siglo 21. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/13790>

Movassagh M T, Arshadi N, Bassaknejad S, Beshlideh K. The effect of mindfulness in motion-based trainings on resiliency, emotion regulation, and job stress. JOHE. 2019; 8 (1) :49-55
URL: <http://johe.rums.ac.ir/article-1-307-en.html>

Martín-Román, M. (2021). La transformación del Mundo de la Moda en base a los avances tecnológicos de la Industria 4.0 [Tesis de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio Campus UVa. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/52121>

Maceo, D., Montero, D., (2018). Coaching Empresarial: Una nueva vía para generar aprendizaje en las organizaciones. Facultad de Ciencias Sociales de la UNLZ – Juan XXIII, 1(27), 84-93. ISSN 1668-5024. <https://www.hologramatica.com.ar/>

Mariño-Villafuerte, T. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral [Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Campus UTA. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28316>

Park, S., Kang, H., Kim, E. (2018). The role of supervisor support on employees training and job performance: an empirical Study. European Journal of Training and Development. Vol. 42, N° ½, pp. 57 – 74. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2017-0054>

Passmore, J, Brown, H, Csigas, Z & the European Coaching and Mentoring Research Consortium (2017). The State of Play in European Coaching & Mentoring – Executive Report. Henley-on-Thames: Henley Business School and EMCC International. ISBN 978-1-912473-00-7

Puñal-Peña, J. (2021). Gestión de la Capacitación en el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local, Cusco, 2021 [Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Campus UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70729>

Piscoya, J., (2018). Principios éticos en la investigación biomédica. Universidad Nacional de Piura. *Ética Médica*, 31 (4), 159 -164. <https://doi.org/10.36393/spmi.v31i4.10>

Quezada-Vélez, K. (2017). Modelo de Gestión del Talento Humano para Optimizar el Rendimiento Laboral de la Empresa DISTEMCA S.A. [Título de grado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20757>

Rochford, Sarah., Morgan, Mark. (2017). Coaching and Mentoring for Frontline Practitioners. Centre for Effective Services, Dublin. <Http://hdl.handle.net/10147/62148>

Roshchin, S., & Travkin, P. (2017). Determinants of on-the-job training in enterprises: the Russian case. *European Journal of Training and Development*. Vol. 41, N° 9, pp. 758 – 775. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2017-0050>

Suarez-Cañón, N. (2020). Diseño de una Propuesta de Capacitación Laboral y Desarrollo de Personal para la Secretaria Distrital de Desarrollo Económico SDDE [Maestría, Universidad Luis Amigo]. Repositorio ucatolicaluisamigo. <http://repository.ucatolicaluisamigo.edu.co:8080/jspui/handle/ucatolicaamigo/413>

Serrat, O. (2017). Coaching and Mentoring. (1st ed.). Knowledge Solutions. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9_101

Sularmi, L., & Stifanny, C. (2021). Increasing the Role of Work Discipline and Job Trainings on Employee Performance. *MBIA*, 20(1), 79-90. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1283>

- Soro, M., (2018). Propuesta y análisis de buenas prácticas de coaching educativo y emprendimiento en el aula [Tesis Doctoral, Universidad de Zaragoza]. Repositorio de la Universidad de Zaragoza – Zaguán. <http://zaguan.unizar.es>
- Seguí, I., (2017). Coaching empresarial: análisis de su impacto en el ámbito profesional actual y su incidencia en las empresas [Tesis de grado, Universidad Politécnica de Valencia]. Repositorio campus UPV. <http://hdl.handle.net/10251/84498>.
- Tammy, T., Lucas, M., Whitaker, C, (2018). Peer Supervision in Coaching and Mentoring. (1st ed). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315162454>
- Thompson, R. (2021) 'Coaching and Mentoring with Metaphor', *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, (S15), pp.212-228. DOI: [10.24384/4sve-8713](https://doi.org/10.24384/4sve-8713)
- Toro-Mera, L. (2021). Programa de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral en la empresa Grupo Food del Norte SAC., Chiclayo 2019. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio campus USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8026>
- Vanegas, M., (2021). Plan de coaching empresarial para mejorar la productividad laboral en la empresa bananera Corporación Palmar, El Guabo, Ecuador, 2021 [Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio campus UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71034>
- Vallenas, S., (2021). Coaching empresarial y desempeño laboral de la empresa de transporte y servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021 [Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio campus UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70991>
- Veloz, H., (2017). Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco

Ecuador [Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/5432>

Véliz, I., Segovia, R. (2019). El coaching como parte de la cadena de valor en las ofertas de servicios y productos en las organizaciones del siglo XXI. Revista del observatorio de la Economía Latinoamericana (octubre 2019). <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/coaching-cadena-valor.html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable gestión coaching empresarial

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Variable 1: Gestión coaching empresarial | <p>Viviane (2008) citado por Mazuelos (2019) comparte: El Coaching consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresas o negocios de las personas. Mediante el proceso de coaching, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento.</p> | <p>La variable se considera de naturaleza cualitativa policotómica, por lo tanto, se trabajará bajo la escala ordinal, se tuvieron cinco opciones de respuesta: por supuesto no, desde luego no, puede ser, desde luego, por supuesto, las mismas que serán aplicadas a un cuestionario con 25 preguntas. La variable gestión coaching empresarial de un hospital de la Región de Cajamarca será medida según sus dimensiones: social, técnico, ético; así mismo la data obtenida será procesada empleando el software estadístico SPSS V25.</p> | Social | <ul style="list-style-type: none"> - Modelo de aprendizaje novedoso - Proceso de auto conciencia - Sistema eficaz para extraer potencialidades innatas | <p>Ordinal tipo Likert</p> <p>Escala de respuesta:</p> <p>Por su puesto NO = 1 Desde luego NO = 2 Puede ser = 3 Desde luego = 4 Por su puesto = 5</p> <p>Niveles de respuesta:</p> <p>Muy deficiente 25 - 45 Deficiente 46 - 65 Regular 66 - 85 Bueno 86 - 105 Muy bueno 106-125</p> |
| | | | Técnico | <ul style="list-style-type: none"> - La escucha activa - Preguntas poderosas - Espacio al silencio - Generar confianza - Retroalimentación de calidad - Gestión del proceso | |
| | | | Ético | <ul style="list-style-type: none"> - Disciplina - Confidencialidad - Principio - Profesionalidad - Valores | |

Matriz de operacionalización de la variable gestión capacitación laboral

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Variable 2: Gestión capacitación laboral | De la cruz (2017) define: La capacitación es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas. | La presente variable es de naturaleza cualitativa policotómica, por lo tanto, se trabajará bajo la escala ordinal, se tuvieron cinco opciones de respuesta: por supuesto no, desde luego no, puede ser, desde luego, por supuesto, las mismas que serán aplicadas a un cuestionario con 23 preguntas. La variable gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca será medida según sus dimensiones: evaluación de necesidades, diseño del programa de capacitación, programa de capacitación y desarrollo; así mismo la data obtenida será procesada empleando el software estadístico SPSS V25. | Evaluación de necesidades | <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la organización - Análisis de tareas - Análisis de personas | Ordinal de tipo Likert Escala de respuesta: Por supuesto NO =1 Desde luego NO = 2 Puede ser = 3 Desde luego = 4 Por su puesto = 5 Nivele de respuesta: Muy deficiente 22 – 39 Deficiente 40 – 57 Regular 58 – 75 Bueno 76 – 93 Muy bueno 94 – 110 |
| | | | Diseño del programa de capacitación | <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos instruccionales de la capacitación - Disposición y motivación de los capacitados - Principios del aprendizaje - Características de los instructores | |
| | | | Programa de capacitación y desarrollo | <ul style="list-style-type: none"> - Inducción - Capacitación en habilidades básicas - Capacitación de equipos - Capacitación cruzada - Capacitación ética - Capacitación en diversidad | |

Nota: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de puntuación de las variables gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral

Matriz de puntuación de la variable gestión coaching empresarial

| Muestra | DIMENSIONES | | | | | | Total | Nivel |
|---------|-------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|-------|------------|
| | Social | | Técnico | | Ético | | | |
| | Sub-total | Nivel | Sub-total | Nivel | Sub-total | Nivel | | |
| 1 | 15 | Deficiente | 20 | Deficiente | 24 | Regular | 59 | Deficiente |
| 2 | 22 | Regular | 20 | Deficiente | 29 | Bueno | 71 | Regular |
| 3 | 16 | Deficiente | 21 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 68 | Regular |
| 4 | 16 | Deficiente | 22 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 69 | Regular |
| 5 | 19 | Regular | 23 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 73 | Regular |
| 6 | 25 | Bueno | 24 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 80 | Regular |
| 7 | 19 | Regular | 25 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 75 | Regular |
| 8 | 18 | Deficiente | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 76 | Regular |
| 9 | 19 | Regular | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 77 | Regular |
| 10 | 20 | Regular | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 78 | Regular |
| 11 | 15 | Deficiente | 20 | Deficiente | 24 | Regular | 59 | Deficiente |
| 12 | 22 | Regular | 20 | Deficiente | 29 | Bueno | 71 | Regular |
| 13 | 16 | Deficiente | 21 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 68 | Regular |
| 14 | 16 | Deficiente | 22 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 69 | Regular |
| 15 | 24 | Regular | 23 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 78 | Regular |
| 16 | 19 | Regular | 24 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 74 | Regular |
| 17 | 19 | Regular | 25 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 75 | Regular |
| 18 | 19 | Regular | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 77 | Regular |
| 19 | 24 | Regular | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 82 | Regular |
| 20 | 19 | Regular | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 77 | Regular |
| 21 | 15 | Deficiente | 20 | Deficiente | 24 | Regular | 59 | Deficiente |
| 22 | 22 | Regular | 20 | Deficiente | 25 | Bueno | 67 | Regular |
| 23 | 16 | Deficiente | 20 | Deficiente | 26 | Bueno | 62 | Deficiente |
| 24 | 16 | Deficiente | 20 | Deficiente | 27 | Bueno | 63 | Deficiente |
| 25 | 19 | Regular | 20 | Deficiente | 28 | Bueno | 67 | Regular |
| 26 | 25 | Bueno | 21 | Deficiente | 30 | Bueno | 76 | Regular |
| 27 | 19 | Regular | 21 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 71 | Regular |
| 28 | 18 | Deficiente | 23 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 72 | Regular |
| 29 | 19 | Regular | 23 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 73 | Regular |
| 30 | 20 | Regular | 24 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 75 | Regular |
| 31 | 15 | Deficiente | 25 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 71 | Regular |
| 32 | 22 | Regular | 26 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 79 | Regular |
| 33 | 16 | Deficiente | 26 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 73 | Regular |
| 34 | 16 | Deficiente | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 74 | Regular |
| 35 | 24 | Regular | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 82 | Regular |
| 36 | 19 | Regular | 34 | Regular | 32 | Muy bueno | 85 | Regular |
| 37 | 19 | Regular | 34 | Regular | 32 | Muy bueno | 85 | Regular |

| | | | | | | | | |
|----|----|------------|----|------------|----|-----------|----|------------|
| 38 | 19 | Regular | 20 | Deficiente | 24 | Regular | 63 | Deficiente |
| 39 | 24 | Regular | 20 | Deficiente | 25 | Bueno | 69 | Regular |
| 40 | 19 | Regular | 20 | Deficiente | 26 | Bueno | 65 | Deficiente |
| 41 | 15 | deficiente | 20 | Deficiente | 27 | Bueno | 62 | Deficiente |
| 42 | 22 | Regular | 20 | Deficiente | 28 | Bueno | 70 | Regular |
| 43 | 16 | Deficiente | 21 | Deficiente | 30 | Bueno | 67 | Regular |
| 44 | 16 | Deficiente | 21 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 68 | Regular |
| 45 | 19 | Regular | 23 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 73 | Regular |
| 46 | 25 | Bueno | 23 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 79 | Regular |
| 47 | 19 | Regular | 24 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 74 | Regular |
| 48 | 18 | Deficiente | 25 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 74 | Regular |
| 49 | 19 | Regular | 26 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 76 | Regular |
| 50 | 20 | Regular | 26 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 77 | Regular |
| 51 | 15 | Deficiente | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 73 | Regular |
| 52 | 22 | Regular | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 80 | Regular |
| 53 | 16 | Deficiente | 34 | Regular | 32 | Muy bueno | 82 | Regular |
| 54 | 16 | Deficiente | 34 | Regular | 32 | Muy bueno | 82 | Regular |
| 55 | 24 | Regular | 20 | Deficiente | 24 | Regular | 68 | Regular |
| 56 | 19 | Regular | 20 | Deficiente | 25 | Bueno | 64 | Deficiente |
| 57 | 19 | Regular | 20 | Deficiente | 26 | Bueno | 65 | Deficiente |
| 58 | 19 | Regular | 20 | Deficiente | 27 | Bueno | 66 | Regular |
| 59 | 24 | Regular | 20 | Deficiente | 28 | Bueno | 72 | Regular |
| 60 | 19 | Regular | 21 | Deficiente | 30 | Bueno | 70 | Regular |
| 61 | 15 | Deficiente | 21 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 67 | Regular |
| 62 | 22 | Regular | 23 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 76 | Regular |
| 63 | 16 | Deficiente | 23 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 70 | Regular |
| 64 | 16 | Deficiente | 24 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 71 | Regular |
| 65 | 19 | Regular | 25 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 75 | Regular |
| 66 | 25 | Bueno | 26 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 82 | Regular |
| 67 | 19 | Regular | 26 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 76 | Regular |
| 68 | 18 | Deficiente | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 76 | Regular |
| 69 | 19 | Regular | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 77 | Regular |
| 70 | 20 | Regular | 34 | Regular | 32 | Muy bueno | 86 | Bueno |
| 71 | 15 | Deficiente | 34 | Regular | 32 | Muy bueno | 81 | Regular |
| 72 | 22 | Regular | 20 | Deficiente | 24 | Regular | 66 | Regular |
| 73 | 16 | Deficiente | 20 | Deficiente | 25 | Bueno | 61 | Deficiente |
| 74 | 16 | Deficiente | 20 | Deficiente | 26 | Bueno | 62 | Deficiente |
| 75 | 24 | Regular | 20 | Deficiente | 27 | Bueno | 71 | Regular |
| 76 | 19 | Regular | 20 | Deficiente | 28 | Bueno | 67 | Regular |
| 77 | 19 | Regular | 21 | Deficiente | 30 | Bueno | 70 | Regular |
| 78 | 19 | Regular | 21 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 71 | Regular |
| 79 | 24 | Regular | 23 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 78 | Regular |
| 80 | 19 | Regular | 23 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 73 | Regular |
| 81 | 15 | Deficiente | 24 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 70 | Regular |
| 82 | 22 | Regular | 25 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 78 | Regular |
| 83 | 16 | Deficiente | 26 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 73 | Regular |

| | | | | | | | | |
|----|----|------------|----|------------|----|-----------|----|------------|
| 84 | 16 | Deficiente | 26 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 73 | Regular |
| 85 | 19 | Regular | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 77 | Regular |
| 86 | 25 | Bueno | 27 | Deficiente | 31 | Muy bueno | 83 | Regular |
| 87 | 19 | Regular | 34 | Regular | 32 | Muy bueno | 85 | Regular |
| 88 | 18 | Deficiente | 34 | Regular | 32 | Muy bueno | 84 | Regular |
| 89 | 19 | Regular | 20 | Deficiente | 24 | Regular | 63 | Deficiente |
| 90 | 20 | Regular | 20 | Deficiente | 25 | Bueno | 65 | Deficiente |
| 91 | 15 | Deficiente | 20 | Deficiente | 26 | Bueno | 61 | Deficiente |
| 92 | 22 | Regular | 20 | Deficiente | 27 | Bueno | 69 | Regular |
| 93 | 16 | Deficiente | 20 | Deficiente | 28 | Bueno | 64 | Deficiente |
| 94 | 16 | Deficiente | 21 | Deficiente | 30 | Bueno | 67 | Regular |
| 95 | 24 | regular | 21 | Deficiente | 30 | Bueno | 75 | Regular |

Matriz de puntuación de la variable gestión capacitación laboral

| Muestra | DIMENSIONES | | | | | | Total | Nivel |
|---------|---------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|---------------------------------------|---------|-------|-----------|
| | Evaluación de necesidades | | Diseño del programa de capacitación | | Programa de capacitación y desarrollo | | | |
| | Sub-total | Nivel | Sub-total | Nivel | Sub-total | Nivel | | |
| 1 | 23 | Regular | 31 | Regular | 19 | Regular | 73 | Regular |
| 2 | 27 | Bueno | 34 | Bueno | 20 | Regular | 81 | Bueno |
| 3 | 28 | Bueno | 36 | Bueno | 22 | Bueno | 86 | Bueno |
| 4 | 32 | Muy bueno | 38 | Bueno | 22 | Bueno | 92 | Bueno |
| 5 | 33 | Muy bueno | 38 | Bueno | 22 | Bueno | 93 | Bueno |
| 6 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 96 | Muy bueno |
| 7 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 96 | Muy bueno |
| 8 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 9 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 10 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 11 | 23 | Regular | 31 | Regular | 19 | Regular | 73 | Regular |
| 12 | 27 | Bueno | 34 | Bueno | 20 | Regular | 81 | Bueno |
| 13 | 28 | Bueno | 36 | Bueno | 22 | Bueno | 86 | Bueno |
| 14 | 32 | Muy bueno | 38 | Bueno | 22 | Bueno | 92 | Bueno |
| 15 | 33 | Muy bueno | 38 | Bueno | 22 | Bueno | 93 | Bueno |
| 16 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 96 | Muy bueno |
| 17 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 96 | Muy bueno |
| 18 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 19 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 20 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 21 | 23 | Regular | 31 | Regular | 19 | Regular | 73 | Regular |

| | | | | | | | | |
|----|----|-----------|----|-----------|----|---------|-----|-----------|
| 22 | 24 | Regular | 32 | Bueno | 19 | Regular | 75 | Regular |
| 23 | 24 | Regular | 34 | Bueno | 19 | Regular | 77 | Bueno |
| 24 | 25 | Bueno | 34 | Bueno | 20 | Regular | 79 | Bueno |
| 25 | 27 | Bueno | 36 | Bueno | 20 | Regular | 83 | Bueno |
| 26 | 28 | Bueno | 37 | Bueno | 20 | Regular | 85 | Bueno |
| 27 | 30 | Bueno | 37 | Bueno | 22 | Bueno | 89 | Bueno |
| 28 | 31 | Muy bueno | 38 | Bueno | 22 | Bueno | 91 | Bueno |
| 29 | 31 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 92 | Bueno |
| 30 | 33 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 94 | Muy bueno |
| 31 | 34 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 95 | Muy bueno |
| 32 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 96 | Muy bueno |
| 33 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 96 | Muy bueno |
| 34 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 35 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 36 | 35 | Muy bueno | 41 | Muy bueno | 25 | Bueno | 101 | Muy bueno |
| 37 | 35 | Muy bueno | 41 | Muy bueno | 25 | Bueno | 101 | Muy bueno |
| 38 | 23 | Regular | 31 | Regular | 19 | Regular | 73 | Regular |
| 39 | 24 | Regular | 32 | Bueno | 19 | Regular | 75 | Regular |
| 40 | 24 | Regular | 34 | Bueno | 19 | Regular | 77 | Bueno |
| 41 | 25 | Bueno | 34 | Bueno | 20 | Regular | 79 | Bueno |
| 42 | 27 | Bueno | 36 | Bueno | 20 | Regular | 83 | Bueno |
| 43 | 28 | Bueno | 37 | Bueno | 20 | Regular | 85 | Bueno |
| 44 | 30 | Bueno | 37 | Bueno | 22 | Bueno | 89 | Bueno |
| 45 | 31 | Muy bueno | 38 | Bueno | 22 | Bueno | 91 | Bueno |
| 46 | 31 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 92 | Bueno |
| 47 | 33 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 94 | Muy bueno |
| 48 | 34 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 95 | Muy bueno |
| 49 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 96 | Muy bueno |
| 50 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 96 | Muy bueno |
| 51 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 52 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 53 | 35 | Muy bueno | 41 | Muy bueno | 25 | Bueno | 101 | Muy bueno |
| 54 | 35 | Muy bueno | 41 | Muy bueno | 25 | Bueno | 101 | Muy bueno |
| 55 | 23 | Regular | 31 | Regular | 19 | Regular | 73 | Regular |
| 56 | 24 | Regular | 32 | Bueno | 19 | Regular | 75 | Regular |
| 57 | 24 | Regular | 34 | Bueno | 19 | Regular | 77 | Bueno |
| 58 | 25 | Bueno | 34 | Bueno | 20 | Regular | 79 | Bueno |
| 59 | 27 | Bueno | 36 | Bueno | 20 | Regular | 83 | Bueno |
| 60 | 28 | Bueno | 37 | Bueno | 20 | Regular | 85 | Bueno |
| 61 | 30 | Bueno | 37 | Bueno | 22 | Bueno | 89 | Bueno |

| | | | | | | | | |
|----|----|-----------|----|-----------|----|---------|-----|-----------|
| 62 | 31 | Muy bueno | 38 | Bueno | 22 | Bueno | 91 | Bueno |
| 63 | 31 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 92 | Bueno |
| 64 | 33 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 94 | Muy bueno |
| 65 | 34 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 95 | Muy bueno |
| 66 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 96 | Muy bueno |
| 67 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 96 | Muy bueno |
| 68 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 69 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 70 | 35 | Muy bueno | 41 | Muy bueno | 25 | Bueno | 101 | Muy bueno |
| 71 | 35 | Muy bueno | 41 | Muy bueno | 25 | Bueno | 101 | Muy bueno |
| 72 | 23 | Regular | 31 | Regular | 19 | Regular | 73 | Regular |
| 73 | 24 | Regular | 32 | Bueno | 19 | Regular | 75 | Regular |
| 74 | 24 | Regular | 34 | Bueno | 19 | Regular | 77 | Bueno |
| 75 | 25 | Bueno | 34 | Bueno | 20 | Regular | 79 | Bueno |
| 76 | 27 | bueno | 36 | bueno | 20 | Regular | 83 | Bueno |
| 77 | 28 | Bueno | 37 | Bueno | 20 | Regular | 85 | Bueno |
| 78 | 30 | Bueno | 37 | Bueno | 22 | Bueno | 89 | Bueno |
| 79 | 31 | Muy bueno | 38 | Bueno | 22 | Bueno | 91 | Bueno |
| 80 | 31 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 92 | Bueno |
| 81 | 33 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 94 | Muy bueno |
| 82 | 34 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 95 | Muy bueno |
| 83 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 96 | Muy bueno |
| 84 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 22 | Bueno | 96 | Muy bueno |
| 85 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 86 | 35 | Muy bueno | 39 | Muy bueno | 23 | Bueno | 97 | Muy bueno |
| 87 | 35 | Muy bueno | 41 | Muy bueno | 25 | Bueno | 101 | Muy bueno |
| 88 | 35 | Muy bueno | 41 | Muy bueno | 25 | Bueno | 101 | Muy bueno |
| 89 | 23 | Regular | 31 | Regular | 19 | Regular | 73 | Regular |
| 90 | 24 | Regular | 32 | Bueno | 19 | Regular | 75 | Regular |
| 91 | 24 | Regular | 34 | Bueno | 19 | Regular | 77 | Bueno |
| 92 | 25 | Bueno | 34 | Bueno | 20 | Regular | 79 | Bueno |
| 93 | 27 | Bueno | 36 | Bueno | 20 | Regular | 83 | Bueno |
| 94 | 28 | Bueno | 37 | Bueno | 20 | Regular | 85 | Bueno |
| 95 | 30 | bueno | 37 | Bueno | 22 | Bueno | 89 | Bueno |

Nota: elaboración propia

Anexo 3: Validez de contenido de los instrumentos gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral

Ficha de validación de la variable gestión coaching empresarial

| | | | |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de gestión coaching empresarial | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el nivel alcanzado de la gestión coaching empresarial del Hospital de Cajabamba, Cajamarca - 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | Trabajadores de las distintas áreas del Hospital de Cajabamba, Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | AMALIA ELIZABETH UCEDA PEREZ | DNI N° | 40937651 |
| Título Profesional | ABOGADO | Celular | 948929287 |
| Dirección Domiciliaria | MZ. I LOTE 11 HUERTA BELLA - TRUJILLO | | |
| Grado Académico | DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNALIDAD | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | T.03 JUN.2022 |

| | | | |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de gestión coaching empresarial | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el nivel alcanzado de la gestión coaching empresarial del Hospital de Cajabamba, Cajamarca - 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | Trabajadores de las distintas áreas del Hospital de Cajabamba, Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | CESAR CONTRERAS SEGOVIA | DNI N° | 19332075 |
| Título Profesional | CONTADOR PUBLICO | Celular | 945493007 |
| Dirección Domiciliaria | PJE. LOS BERILIOS N° 580 - URB. SANTA INES - TRUJILLO | | |
| Grado Académico | DOCTOR EN GESTION PÚBLICO Y GOBERNABILIDAD | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Trujillo, 02/06/22 |

| | | | |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de gestión coaching empresarial | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el nivel alcanzado de la gestión coaching empresarial del Hospital de Cajabamba, Cajamarca - 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | Trabajadores de las distintas áreas del Hospital de Cajabamba, Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | Dionicio Godofredo González González | DNI N° | 17889722 |
| Título Profesional | Lic. Antropología Social | Celular | 949999118 |
| Dirección Domiciliaria | Calle San Andrés #233 – dpto. 301 / Urb. San Andrés - Trujillo | | |
| Grado Académico | Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad | | |
| FIRMA |  Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722 | Lugar y Fecha: | Trujillo - 02 / 06 / 22 |

Ficha de validación de la variable gestión capacitación laboral

| | | | |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de gestión capacitación laboral | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el nivel de la gestión capacitación laboral del Hospital de Cajabamba, Cajamarca - 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | Trabajadores de las distintas áreas del Hospital de Cajabamba, Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | AMALIA ELIZABETH UCEDA PEREZ | DNI N° | 40937651 |
| Título Profesional | ABOGADO | Celular | 948929287 |
| Dirección Domiciliaria | MZ. I LOTE 11 URB. HUERTA BELLA - TRUJILLO | | |
| Grado Académico | DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | T.03 JUN. 2022 |

| | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de gestión capacitación laboral | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el nivel de la gestión capacitación laboral del Hospital de Cajabamba, Cajamarca - 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | Trabajadores de las distintas áreas del Hospital de Cajabamba, Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | CESAR CONTRERAS SEGONIA | DNI N° | 19332075 |
| Título Profesional | CONTADOR PUBLICO | Celular | 945493007 |
| Dirección Domiciliaria | PJE. LOS BERILIOS N° 580 - URD. SANTA INES - TRUJILLO | | |
| Grado Académico | DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD | | |
| FIRMA |  | Lugar y Fecha: | Trujillo, 02/06/22 |

| | | | |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
| Nombre del Instrumento | Cuestionario de gestión capacitación laboral | | |
| Objetivo del Instrumento | Medir el nivel alcanzado de la gestión capacitación laboral del Hospital de Cajabamba, Cajamarca - 2022 | | |
| Aplicado a la Muestra Participante | Trabajadores de las distintas áreas del Hospital de Cajabamba, Cajamarca - 2022 | | |
| Nombres y Apellidos del Experto | Dionicio Godofredo González González | DNI N° | 17889722 |
| Título Profesional | Lic. Antropología Social | Celular | 949999118 |
| Dirección Domiciliaria | Calle San Andrés #233 – dpto. 301 / Urb. San Andrés - Trujillo | | |
| Grado Académico | Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad | | |
| FIRMA |  Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722 | Lugar y Fecha: | Trujillo - 02 / 06 / 22 |

Anexo 4: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de las variables gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral

| VARIABLE 1: GESTION COACHING EMPRESARIAL | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Ítem | Dimensión: Social | Alfa de Cronbach si el ítem se borra |
| 01 | Conocen el modelo de aprendizaje novedoso que emplea el coaching empresarial | 0,613 |
| 02 | Le interesa aprender nuevos conocimientos empleando el modelo de aprendizaje novedoso que emplea el coaching empresarial | 0.740 |
| 03 | Conoce el proceso de auto conciencia | 0,613 |
| 04 | Aceptaría someterse a un proceso de auto conciencia | 0,659 |
| 05 | Conoce el sistema eficaz para extraer potencialidades innatas | 0,749 |
| 06 | Consentiría ser parte de la aplicación del sistema eficaz para extraer potencialidades innatas | 0,651 |
| 07 | Le interesa saber que potencialidades innatas tiene | 0.789 |
| Alfa de Cronbach de la dimensión "Social", $\alpha=0.728$ La fiabilidad se considera, muy aceptable | | |
| Ítem | Dimensión: Técnico | Alfa de Cronbach si el ítem se borra |
| 08 | Sabe en qué consiste escucha activa | 0,743 |
| 09 | Aplicas la técnica escucha activa | 0.743 |
| 10 | Conoces en que consiste preguntas poderosas | 0.743 |
| 11 | Aplicas la técnica preguntas poderosas | 0.743 |
| 12 | Deseas saber en qué consiste espacio al silencio | 0.611 |
| 13 | Aplicas la técnica espacio al silencio | 0.743 |
| 14 | Le interesa conocer el concepto de generar confianza | 0.650 |
| 15 | Aplicas la técnica generar confianza | 0.743 |
| 16 | Estas interesado(a) en conocer el concepto de retroalimentación de calidad | 0.678 |
| 17 | Aplicas la técnica retroalimentación de calidad | 0.743 |
| 18 | Aceptas recibir el conocimiento sobre gestión del proceso | 0.605 |

| Alfa de Cronbach de la dimensión "Técnico", $\alpha=0.735$ | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| La fiabilidad se considera, muy aceptable | | |
| Ítem | Dimensión: Ético | Alfa de Cronbach si el ítem se borra |
| 19 | Considera necesario la disciplina como parte de adquirir conocimiento | 0,957 |
| 20 | Considera necesario impartir el conocimiento disciplina en el entorno laboral | 0.957 |
| 21 | Considera necesario el concepto confidencialidad en el entorno laboral | 0.957 |
| 22 | Considera necesario la existencia de principios en un entorno laboral | 0.957 |
| 23 | Está de acuerdo con la aplicación del concepto de principio en su entorno laboral | 0.972 |
| 24 | Considera que existe falta de profesionalidad en su entorno laboral | 0.957 |
| 25 | Considera que existe falta de valores en su centro de trabajo | 0.972 |
| Alfa de Cronbach de la dimensión "Ético", $\alpha=0.967$ | | |
| La fiabilidad se considera, excelente | | |
| Alfa de Cronbach de la variable "Gestión Coaching Empresarial", $\alpha=0.857$ | | |
| La fiabilidad se considera, buena | | |

| VARIABLE: GESTION CAPACITACION LABORAL | | |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Ítem | Dimensión: Evaluación de necesidades | Alfa de Cronbach si el ítem se borra |
| 01 | Es necesario realizar algún análisis a la institución | 0,912 |
| 02 | Cree necesario realizar un análisis con respecto al cumplimiento de objetivos de la institución | 0.907 |
| 03 | Cree pertinente realizar un análisis con respecto al desarrollo y avance de la institución | 0.940 |
| 04 | Está de acuerdo en actualizar los conocimientos sobre sus área de trabajo | 0.940 |
| 05 | Cree adecuado actualizar las tareas impartidas por área | 0.910 |
| 06 | Acepta formar parte de una evaluación de nivel sobre conocimiento de área | 0.931 |
| 07 | Cree necesario la rotación para aprender áreas diferentes de la institución | 0.907 |
| Alfa de Cronbach de la dimensión "Evaluación de necesidades", $\alpha=0.933$ | | |
| La fiabilidad se considera, excelente | | |
| Ítem | Dimensión: Diseño del programa de capacitación | Alfa de Cronbach si el ítem se borra |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 08 | El contenido de la programación debe estar acorde con las necesidades de cada área | 0,862 |
| 09 | Los objetivos instruccionales deben estar acorde con los objetivos institucionales | 0.862 |
| 10 | El lugar de la capacitación influye en su disposición y motivación de los capacitados | 0.891 |
| 11 | Deben ser informados a tiempo sobre la capacitación | 0.876 |
| 12 | Es necesario recibir una constancia por la capacitación recibida | 0.876 |
| 13 | El conocimiento impartido está acorde con el nivel actual de la institución | 0.906 |
| 14 | El conocimiento impartido está acorde con el nivel a futuro que desea alcanzar la institución | 0.906 |
| 15 | Esta cómodo(a) con instructores que demuestran dominio sobre el tema a tratar | 0.857 |
| 16 | Los instructores deben ser profesionales | 0.862 |
| Alfa de Cronbach de la dimensión "Diseño del programa de capacitación", $\alpha=0.892$ La fiabilidad se considera, buena | | |
| Ítem | Dimensión: Programa de capacitación y desarrollo | Alfa de Cronbach si el ítem se borra |
| 17 | Hacen conocer previamente los puntos a tratar de la capacitación | 0,753 |
| 18 | Es necesario solo capacitación en habilidades básicas de área | 0.762 |
| 19 | Está de acuerdo en recibir capacitación sobre los equipos de la institución en su área | 0.531 |
| 20 | Está de acuerdo en participar de la capacitación cruzada brindada por un profesional | 0.753 |
| 21 | Cree necesario la inclusión de capacitación en ética | 0.642 |
| 22 | Le gustaría recibir capacitación sobre las diferentes área de la institución | 0.531 |
| Alfa de Cronbach de la dimensión "Programa de capacitación y desarrollo", $\alpha=0.723$ La fiabilidad se considera, muy aceptable | | |
| Alfa de Cronbach de la variable "Gestión Capacitación laboral", $\alpha=0.955$ La fiabilidad se considera, excelente | | |

Nota: Elaboración propia

Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica: Instrumento gestión coaching empresarial

1. Nombre:

Cuestionario para Identificar el nivel de la gestión coaching empresarial

2. Autor:

Castillo Villavicencio, Luis Guillermo

3. Objetivo:

Identificar el nivel de la gestión coaching empresarial de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

4. Normas:

- Considerar si el usuario tiene alguna duda al momento de llenar el cuestionario, siéntase en la libertad de preguntar al encuestador.
- Considerar que dé una respuesta sincera, se obtiene información importante.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes es de 95 usuarios para la variable gestión coaching empresarial.

6. Unidad de análisis:

El personal que trabaja en el hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento se considera un tiempo de aplicación de entre 30 a 45 minutos.
- Se le permitió al usuario el uso del lapicero o lápiz.

8. Estructura

El cuestionario de la variable 1, gestión coaching empresarial está estructurado en la escala tipo Likert, en el cual se le presenta cinco alternativas de respuesta las cuales son: por supuesto NO, desde luego NO, puede ser, desde luego, por supuesto, con un valor de 1 a 5 respectivamente. El cuestionario está dividido en tres dimensiones con sus indicadores y sus ítems como se indica, para la dimensión social son 3 indicadores y 7 ítems, para la dimensión técnico son 6

indicadores y 11 ítems, para la dimensión ético son 5 indicadores y 7 ítems, con un total de 25 ítems.

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable: gestión coaching empresarial

| Intervalo | Nivel |
|-----------|----------------|
| 25 – 45 | Muy deficiente |
| 46 - 65 | Deficiente |
| 66 – 85 | Regular |
| 86 – 105 | Bueno |
| 106 - 125 | Muy bueno |

9.2. Escala específica (por dimensión):

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|-----------|-----------|----------------|
| Social | 7 – 12 | Muy deficiente |
| | 13 – 18 | Deficiente |
| | 19 – 24 | Regular |
| | 25 – 30 | Bueno |
| | 31 - 35 | Muy bueno |

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|-----------|-----------|----------------|
| Técnico | 11 – 19 | Muy deficiente |
| | 20 - 28 | Deficiente |
| | 29 – 37 | Regular |
| | 38 – 46 | Bueno |
| | 47 - 55 | Muy bueno |

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|-----------|-----------|----------------|
| Ético | 7 – 12 | Muy deficiente |
| | 13 – 18 | Deficiente |
| | 19 – 24 | Regular |
| | 25 – 30 | Bueno |
| | 31 - 35 | Muy bueno |

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Por supuesto NO =1

Desde luego NO =2

Puede ser =3

Desde luego =4

Por supuesto =5

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se obtuvo aplicando dos formas, primero a través del juicio de tres expertos conocedores del tema de investigación y estos fueron: Dra. Amalia Elizabeth Uceda Pérez, Dr. Cesar Contreras Segovia y Dr. Dionicio Godofredo González González, cuyo criterio de validación de contenido por cada experto fue 1 para el respectivo instrumento, posteriormente con estos resultados se procedió a aplicar la prueba de Aiken obteniendo 1, lo que indica una validación buena.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach a una muestra de 20 participantes obteniendo como resultado para la variable gestión coaching empresarial $\alpha=0.857$, que es una fiabilidad considerada como buena.

Así mismo se consideró la fiabilidad para las dimensiones de la variable, como es social con $\alpha=0.728$ que se considera muy aceptable, para técnico con $\alpha=0.735$ que se considera muy aceptable, para ético un $\alpha=0.967$ es considerado excelente.

Ficha Técnica: Instrumento gestión capacitación laboral

11. Nombre:

Cuestionario para Identificar el nivel de la gestión capacitación laboral

12. Autor:

Castillo Villavicencio, Luis Guillermo

13. Objetivo:

Identificar el nivel de la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

14. Normas:

- Considerar si el usuario tiene alguna duda al momento de llenar el cuestionario, siéntase en la libertad de preguntar al encuestador.
- Considerar que dé una respuesta sincera, se obtiene información importante.

15. Usuarios (muestra):

El total de participantes es de 95 usuarios para la variable gestión coaching empresarial.

16. Unidad de análisis:

El personal que trabaja en el hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

17. Modo de aplicación:

- El presente instrumento se considera un tiempo de aplicación de entre 30 a 45 minutos.
- Se le permitió al usuario el uso del lapicero o lápiz.

18. Estructura

El cuestionario de la variable 1, gestión coaching empresarial está estructurado en la escala tipo Likert, en el cual se le presenta cinco alternativas de respuesta las cuales son: por supuesto NO, desde luego NO, puede ser, desde luego, por supuesto, con un valor de 1 a 5 respectivamente. El cuestionario está dividido en tres dimensiones con sus indicadores y sus ítems como se indica, para la dimensión evaluación de necesidades son 3 indicadores y 7 ítems, para la dimensión diseño del programa de capacitación son 4 indicadores y 9 ítems,

para la dimensión programa de capacitación y desarrollo son 6 indicadores y 6 ítems, con un total de 22 ítems.

19. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable: gestión capacitación laboral

| Intervalo | Nivel |
|-----------|----------------|
| 22 – 39 | Muy deficiente |
| 40 – 57 | Deficiente |
| 58 – 75 | Regular |
| 76 – 93 | Bueno |
| 94 - 110 | Muy bueno |

9.2. Escala específica (por dimensión):

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|---------------------------|-----------|----------------|
| Evaluación de necesidades | 7 – 12 | Muy deficiente |
| | 13 – 18 | Deficiente |
| | 19 - 24 | Regular |
| | 25 – 30 | Bueno |
| | 31 - 35 | Muy bueno |

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|-------------------------------------|-----------|----------------|
| Diseño del programa de capacitación | 9 – 16 | Muy deficiente |
| | 17 - 24 | Deficiente |
| | 25 – 31 | Regular |
| | 32 – 38 | Bueno |
| | 39 - 45 | Muy bueno |

| Dimensión | Intervalo | Nivel |
|---------------------------------------|-----------|----------------|
| Programa de capacitación y desarrollo | 6 – 10 | Muy deficiente |
| | 11 – 15 | Deficiente |
| | 16 – 20 | Regular |
| | 21 – 25 | Bueno |
| | 26 - 30 | Muy bueno |

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

| | |
|-----------------|----|
| Por supuesto NO | =1 |
| Desde luego NO | =2 |
| Puede ser | =3 |
| Desde luego | =4 |
| Por supuesto | =5 |

20. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se obtuvo aplicando dos formas, primero a través del juicio de tres expertos conocedores del tema de investigación y estos fueron: Dra. Amalia Elizabeth Uceda Pérez, Dr. Cesar Contreras Segovia y Dr. Dionicio Godofredo González González, cuyo criterio de validación de contenido por cada experto fue 1 para el respectivo instrumento, posteriormente con estos resultados se procedió a aplicar la prueba de Aiken obteniendo 1, lo que indica una validación buena.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach a una muestra de 20 participantes obteniendo como resultado para la variable gestión capacitación laboral $\alpha=0.955$, que es una fiabilidad considerada como excelente.

Así mismo se consideró la fiabilidad para las dimensiones de la variable, como es evaluación de necesidades con $\alpha=0.933$ que se considera excelente, para diseño del programa de capacitación con $\alpha=0.892$ que se considera buena, para programa de capacitación y desarrollo un $\alpha=0.723$ es considerado muy aceptable.

Anexo 6: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de la variable: Gestión coaching empresarial

La finalidad del presente instrumento es conocer el estado en que se encuentra la gestión coaching empresarial en un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Se solicita al participante la mayor objetividad al momento de emitir su respuesta, dado que es importante para poder obtener resultados acertados en esta investigación para determinar de forma adecuada el estado en que se encuentra la gestión coaching empresarial, se agradece de anticipado su cordial participación.

Instrucciones:

El cuestionario comprende 25 ítems y, cada uno de ellos incluye cinco alternativas de respuestas. Se recomienda que lea con mucha atención en cada ítem las opciones de las repuestas. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en la opción que considere que se aproxime más a su apreciación o punto de vista.

| Nº | ÍTEMS | POR SUPUESTO NO | DESDE LUEGO NO | PUEDA SER | DESDE LUEGO | POR SUPUESTO |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|-------------|--------------|
| SOCIAL | | | | | | |
| 1 | Conocen el modelo de aprendizaje novedoso que emplea el coaching empresarial | | | | | |
| 2 | Le interesa aprender nuevos conocimientos empleando el modelo de aprendizaje novedoso que emplea el coaching empresarial | | | | | |
| 3 | Conoce el proceso de auto conciencia | | | | | |
| 4 | Aceptaría someterse a un proceso de auto conciencia | | | | | |
| 5 | Conoce el sistema eficaz para extraer potencialidades innatas | | | | | |
| 6 | Consentiría ser parte de la aplicación del sistema eficaz para extraer potencialidades innatas | | | | | |
| 7 | Le interesa saber que potencialidades innatas tiene | | | | | |
| TÉCNICO | | | | | | |
| 8 | Sabe en qué consiste escucha activa | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 9 | Aplicas la técnica escucha activa | | | | | |
| 10 | Conoces en que consiste preguntas poderosas | | | | | |
| 11 | Aplicas la técnica preguntas poderosas | | | | | |
| 12 | Deseas saber en qué consiste espacio al silencio | | | | | |
| 13 | Aplicas la técnica espacio al silencio | | | | | |
| 14 | Le interesa conocer el concepto de generar confianza | | | | | |
| 15 | Aplicas la técnica generar confianza | | | | | |
| 16 | Estas interesado(a) en conocer el concepto de retroalimentación de calidad | | | | | |
| 17 | Aplicas la técnica retroalimentación de calidad | | | | | |
| 18 | Aceptas recibir el conocimiento sobre gestión del proceso | | | | | |
| ÉTICO | | | | | | |
| 19 | Considera necesario la disciplina como parte de adquirir conocimiento | | | | | |
| 20 | Considera necesario impartir el conocimiento disciplina en el entorno laboral | | | | | |
| 21 | Considera necesario el concepto confidencialidad en el entorno laboral | | | | | |
| 22 | Considera necesario la existe de principios en un entorno laboral | | | | | |
| 23 | Estaría de acuerdo con la aplicación del concepto de principio en su entorno laboral | | | | | |
| 24 | Considera que existe falta de profesionalidad en su entorno laboral | | | | | |
| 25 | Considera que existe falta de valores en su centro de trabajo | | | | | |

Nota: Elaboración propia

Cuestionario de la variable: Gestión capacitación laboral

La finalidad del presente instrumento es conocer el estado en que se encuentra la gestión capacitación laboral en un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.

Se solicita al participante la mayor objetividad al momento de emitir su respuesta, dado que es importante para poder obtener resultados acertados en esta investigación para determinar de forma adecuada el estado en que se encuentra la gestión coaching empresarial, se agradece de anticipado su cordial participación.

Instrucciones:

El cuestionario comprende 22 ítems y, cada uno de ellos incluye cinco alternativas de respuestas. Se recomienda que lea con mucha atención en cada ítem las opciones de las repuestas. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en la opción que considere que se aproxime más a su apreciación o punto de vista.

| Nº | ÍTEMS | POR SUPUESTO NO | DESDE LUEGO NO | PUEDA SER | DESDE LUEGO | POR SUPUESTO |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|-----------|-------------|--------------|
| EVALUACION DE NECESIDADES | | | | | | |
| 1 | Es necesario realizar algún análisis a la institución | | | | | |
| 2 | Cree necesario realizar un análisis con respecto al cumplimiento de objetivos de la institución | | | | | |
| 3 | Cree pertinente realizar un análisis con respecto al desarrollo y avance de la institución | | | | | |
| 4 | Está de acuerdo en actualizar los conocimientos sobre su área de trabajo | | | | | |
| 6 | Cree adecuado actualizar las tareas impartidas por área de trabajo | | | | | |
| 7 | Acepta formar parte de una evaluación de nivel sobre conocimiento de área | | | | | |
| 8 | Cree necesario la rotación para aprender áreas diferentes en la institución | | | | | |
| DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN | | | | | | |
| 9 | El contenido de la programación debe estar acorde con las necesidades de cada área | | | | | |
| 10 | Los objetivos instruccionales deberían estar acorde con los objetivos institucionales | | | | | |
| 11 | El lugar de la capacitación influye en su disposición y motivación de los capacitados | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 12 | Deben ser informados a tiempo sobre la capacitación | | | | | |
| 13 | Es necesario recibir una constancia por la capacitación recibida | | | | | |
| 14 | El conocimiento impartido está acorde con el nivel actual de la institución | | | | | |
| 15 | El conocimiento impartido está acorde con el nivel a futuro que desea alcanzar la institución | | | | | |
| 16 | Esta cómodo(a) con instructores que demuestren dominio sobre el tema a tratar | | | | | |
| 17 | Los instructores deben ser profesionales | | | | | |
| PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO | | | | | | |
| 18 | Hacen conocer previamente los puntos a tratar de la capacitación | | | | | |
| 19 | Es necesario solo capacitación en habilidades básicas de área | | | | | |
| 20 | Está de acuerdo en recibir capacitación sobre los equipos de la institución en su área | | | | | |
| 21 | Está de acuerdo en participar de la capacitación cruzada brindada por un profesional | | | | | |
| 22 | Cree necesario la inclusión de capacitación en ética | | | | | |
| 23 | Le gustaría recibir capacitación sobre las diferentes áreas de la institución | | | | | |

Nota: elaboración propia

Anexo 7: Matriz de consistencia interna del informe de investigación

| INTRODUCCIÓN | MARCO TEÓRICO | METODOLOGÍA | | | RESULTADOS | DISCUSIÓN | CONCLUSIONES | RECOMENDACIONES | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022?</p> <p>JUSTIFICACIÓN: Esta investigación pretende informar y mitigar la existencia y avance de la problemática la cual afecta directamente al personal que trabaja en la institución e indirectamente a la población.</p> <p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Tenemos, O1: Precisar el nivel de la gestión coaching empresarial y sus</p> | <p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTEN LAS VARIABLES: Como teoría general se consideró que, la gestión Coaching Empresarial y la gestión Capacitación Laboral permitirían una condición favorable para la empresa en aspectos como calidad de servicio, desarrollo institucional, cumplimiento de metas, en general mejoras y beneficios para la empresa, esto se obtendría si se aplicara los programas a los trabajadores cuyo fin es lograr trabajadores comprometidos con la empresa, ya que estos programas motivan el desarrollo y compromiso del trabajador.</p> <p>DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES:</p> | <p>VARIABLES</p> | <p>DIMENSIONES</p> | <p>INDICADORES</p> | <p>MÉTODOS: Así mismo para la presente investigación se aplicó los métodos de hipotético deductivo este método permitió la observación del problema, deducir una hipótesis y verificación, así como el método deductivo se empleó para deducir las conclusiones, también el método analítico permitió conocer en profundidad al problema y por último el método descriptivo permitió describir la problemática, los métodos usados enmarcaron el desarrollo de la investigación.</p> | <p>DESCRIPCION DE RESULTADOS: En función a la tabla 1, se observan niveles predominantes para la variable 1, así como el nivel regular de 57.89% para social, con 91.57% para técnico, un muy bueno de 63.15% en ético y 82.10% con respecto al nivel regular para la variable gestión coaching empresarial. El contenido en la tabla 2 permite información relevante como un nivel muy bueno de 56.84% para evaluación de necesidades, así un muy bueno 48.42% para diseño del programa de capacitación, también un bueno 64.21% para programa de capacitación y desarrollo, así mismo un muy</p> | <p>Tabla 1: La calificación para la variable 1 que presenta un llamativo 82.10% para un nivel regular, lo que se podría interpretar como una aceptación intermedia, pero con una tendencia al nivel deficiente ya que presenta un 16.84% de inconformidad y un bajo 1.05% para el nivel bueno. Tabla 2: La calificación para la variable 2 que presenta un llamativo 44.21% para un nivel muy bueno, lo que se podría interpretar</p> | <p>1. Se determinó que las dimensiones de la variable (V1) gestión coaching empresarial están siendo aplicadas de una forma inadecuada evidenciado por los niveles porcentuales muy diferenciados, lo que trae como consecuencia que la V1 tenga un nivel regular de conformidad ante los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, concluyendo que este método no podría pasar al nivel deficiente de conformidad para los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022. 2. Se determinó que las dimensiones de la variable (V2) gestión capacitación laboral están siendo aplicadas</p> | <p>-Al Director del hospital de Cajabamba, tomar en cuenta esta investigación, especialmente a los resultados de la misma, considerar la forma como se están dando las gestiones para aplicar las capacitaciones respectivas al personal que trabaja en el hospital, considerando esto se podría obtener un cambio a mejora en el servicio final a la población. -Al encargado de la unidad de RR. HH del hospital de Cajabamba, tomar en cuenta esta investigación, especialmente a los resultados de la misma, de acuerdo a la ley servir 30057 todo trabajador del estado tiene derecho a una capacitación en función a sus labores y objetivos de la institución, pero a esto también se puede considerar la calidad de las mismas, considerando un cambio en la calidad de las capacitaciones</p> |
| | | <p>VARIABLE 1: Gestión coaching empresarial</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL: Como parte de la definición conceptual se puede considerar</p> | <p>Social</p> | <p>Modelo de aprendizaje novedoso</p> <p>Proceso de auto conciencia</p> <p>Sistema eficaz para extraer</p> | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>dimensiones: social, técnico, ético de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O2: Identificar el nivel de la gestión capacitación laboral y sus dimensiones: evaluación de las necesidades, diseño del programa de capacitación, programa de capacitación y desarrollo de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O3: Determinar la relación entre lo social de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O4: Determinar la relación entre lo técnico de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O5: Determinar la relación entre lo ético de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O6: Determinar la</p> | <p>Como definición de la variable gestión coaching empresarial tenemos: Así mismo se puede definir como gestión coaching empresarial a la acción de concretizar una enseñanza con el fin de lograr cambios personales sostenibles al tiempo de los trabajadores de una institución.</p> <p>Definición de sus dimensiones, son: Lo social, hace referencia al comportamiento de la sociedad, lo cual sirve de guía y figura al coach para comprender como es que debe comportarse y actuar para el coachee y lograr en este un cambio sostenible al tiempo. Lo técnico, para el coaching son las herramientas que aplica para ayudar al coachee en el proceso de comprensión, estas herramientas son una serie de</p> | <p>que gestión de coaching empresarial es la realización de múltiples acciones donde el fin es lograr que el trabajador (coachee) obtenga cambios y estos cambios sean favorables tanto para la persona como para la institución.</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL: Así mismo la definición operacional de la variable gestión coaching empresarial es de naturaleza cualitativa policotómica, por lo tanto, se trabajará bajo la escala ordinal, se consideró como escala a cinco opciones de respuesta: por supuesto no (1), desde luego no (2), puede ser (3), desde luego (4), por supuesto (5), las mismas que serán aplicadas a un cuestionario con 25 preguntas, así mismo se</p> | <p>Técnico</p> | <p>potencialidades innatas</p> <p>La escucha activa</p> <p>Preguntas poderosas</p> <p>Espacio al silencio</p> <p>Generar confianza</p> <p>Retroalimentación de calidad</p> <p>Gestión del proceso</p> | <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: La presente investigación se consideró por finalidad básica por tener como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, según su carácter correlacional, así mismo se considera de naturaleza cuantitativa, también se considera de alcance transversal porque el análisis de la investigación se realizó en un periodo de tiempo determinado debido a que la información es en un solo momento y su orientación es de comprobación porque se emplea técnicas de análisis cuantitativa.</p> | <p>bueno 44.21% para la variable 2. Según la información de la Tabla 3, la muestra presenta una distribución No normal, porque la variable V1 tiene una significancia $p=0.20$, según la teoría cuando se tiene muestras con valores mayor y menor a la significancia estándar (p) de 0.05, se considera en general como una muestra con distribución No normal. En la tabla 4, se percibe un 34.7% de nivel bueno para la variable gestión capacitación laboral y un nivel regular para la variable gestión coaching empresarial así mismo un 43.2% de nivel muy bueno para la variable gestión capacitación laboral y un nivel regular para la variable gestión coaching empresarial.</p> | <p>como una aceptación positiva para el desarrollo de la variable 2. Tabla 5: Así tenemos un Tau-b de Kendall de 0.031 que indica que existe una relación positiva muy baja entre la variable y la dimensión, así también presenta una significancia de correlación $p=0.743$ lo que indica que no existe una relación significativa entre la variable y la dimensión. Tabla 6: Presenta un Tau-b de Kendall de 0.308 que indica que existe una relación positiva moderada entre la</p> | <p>de una forma adecuada evidenciado por los niveles porcentuales altos, lo que trae como consecuencia que la V2 tenga un nivel muy bueno de conformidad ante los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, concluyendo que este método la variable podría alcanzar un nivel porcentual más alto de conformidad para los trabajadores de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022. 3. Se determinó como resultado entre la variable gestión capacitación laboral y la dimensión social de la variable gestión coaching empresarial un valor Tau-b de Kendall de 0.031 y una significancia de correlación de $p=0.743$, concluyendo que existe una relación</p> | <p>se podría lograr un cambio en mejora en el servicio final a la población. -Al encargado de la unidad de logística del hospital de Cajabamba, tomar en cuenta esta investigación, especialmente a los resultados de la misma, considerar diseñar e implementar cambios en la forma como se están realizando las gestiones para las capacitaciones al personal que trabaja en el hospital de Cajabamba, así mismo realizar un seguimiento y supervisión permanente de la calidad y la forma como se están impartiendo estas capacitaciones, considerando un cambio en la gestión de las capacitaciones se podría lograr un cambio en mejora en el servicio final a la población. -Al encargado de cada UPSS del hospital de Cajabamba, tomar en cuenta esta investigación, especialmente a los resultados de la misma, considerar las necesidades puntuales que necesita su personal con respecto a contenido</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>relación entre gestión coaching empresarial y evaluación de necesidades de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O7: Determinar la relación entre gestión coaching empresarial y diseño programa de capacitación de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, O8: Determinar la relación entre gestión coaching empresarial y programa de capacitación y desarrollo de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación directa y significativa entre gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: H1: Existe relación directa y significativa entre lo social de gestión coaching</p> | <p>aplicaciones que brinda el coaching en función a la respuesta del coachee.</p> <p>Lo ético, para el coaching representa el fundamento de ser un coach, porque se basan en el sentido del respeto hacia una persona que está en busca de ayuda.</p> <p>Como definición de la variable gestión capacitación laboral se dice: Se podría considerar como la gestión de manejar un conocimiento que está permitida a direccionar de forma puntual y precisa el conocimiento a impartir en función de las necesidades requeridas, sustentado en un análisis previo de necesidades.</p> <p>Definición de sus dimensiones, tenemos:</p> <p>Evaluación de necesidades, se podría considerar como evaluación a la acción de saber o</p> | <p>determinó como niveles de variable: muy deficiente (25-45), deficiente (46-65), regular (66-85), bueno (86-105), muy bueno (106-125). La variable gestión coaching empresarial de un hospital de la Región de Cajamarca será medida según sus dimensiones: social, técnico, ético; así mismo la data obtenida será procesada empleando el software estadístico SPSS V25, Excel.</p> <p>ESCALA DE MEDICION:</p> <p>Por su puesto NO = 1 Desde luego NO = 2 Puede ser = 3 Desde luego = 4 Por su puesto = 5</p> <p>Niveles de respuesta:</p> <p>Muy deficiente 25 - 45 Deficiente 46 - 65</p> | <p>Ético</p> | <p>Disciplina</p> <p>Confidencialidad</p> <p>Principio Profesionalidad</p> <p>Valores</p> | <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Esta investigación se caracterizó por ser no experimental – correlacional simple ya que su objetivo no es alterar la variable, así mismo la investigación se realiza en un periodo de tiempo determinado por eso se considera transversal y cuenta con variable 1 y variable 2.</p> | <p>Tenemos un Tau-b de Kendall con un valor de 0.493 lo que determina una relación positiva entre las variables, también se observa una significancia de 0.000 que es menor al 1% de la significancia estándar lo que indica que ambas variables comparten una significancia muy fuerte.</p> <p>Tabla 5: El valor Tau-b de Kendall es de 0.031 lo que determina una relación positiva débil entre la variable y la dimensión, también se observa una significancia de 0.743 siendo mayor al 5% de la significancia estándar lo que indica que ambas variables no comparten una significancia.</p> <p>Tabla 6: El valor Tau-b de Kendall es de 0.308 lo que determina una relación positiva entre la variable y la dimensión, también se</p> | <p>variable y la dimensión, así también presenta una significancia de correlación $p=0.002$ que indica que existe una relación muy significativa entre la variable y la dimensión.</p> <p>Tabla 7: Tenemos un Tau-b de Kendall de 0.739 que indica que existe una relación positiva fuerte entre la variable y la dimensión, así también presenta una significancia de correlación $p=0.000$ lo que indica que existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.</p> <p>Tabla 8: Tenemos un Tau-b de</p> | <p>positiva leve y no significativa para la hipótesis específica H1.</p> <p>4. Se determinó como resultado entre la variable gestión capacitación laboral y la dimensión técnica de la variable gestión coaching empresarial un valor Tau-b de Kendall de 0.308 y una significancia de correlación de $p=0.002$, concluyendo que existe una relación positiva moderada y muy significativa para la hipótesis específica H2.</p> <p>5. Se determinó como resultado entre la variable gestión capacitación laboral y la dimensión ética de la variable gestión coaching empresarial un valor Tau-b de Kendall de 0.739 y una significancia de correlación de $p=0.000$, concluyendo que existe una relación positiva fuerte y muy significativa para la hipótesis específica H3.</p> | <p>de capacitaciones que brinda el hospital de Cajabamba, para mejorar en el servicio final a la población necesitada.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, H2: Existe relación directa y significativa entre lo técnico de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, H3: Existe relación directa y significativa entre lo ético de gestión coaching empresarial y la gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, H4: Existe relación directa y significativa entre la gestión coaching empresarial y evaluación de las necesidades de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, H5: Existe relación directa y significativa entre gestión coaching empresarial y diseño programa de capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022, H6: Existe relación directa y significativa entre gestión coaching empresarial</p> | <p>conocer el nivel de algo o alguien en función a un análisis, así mismo, necesidad se consideraría como la incompleta satisfacción de una acción o función; entonces se podría considerar como evaluación de necesidades al saber sobre el nivel de insatisfacción de una acción o función.</p> <p>Diseño del programa de capacitación, se podría argumentar que diseño del programa de capacitación correspondería a la forma de resolver o aplicar el programa de capacitación, donde el contenido estaría sustentado en las evaluaciones realizadas en este caso por la institución.</p> <p>Programa de capacitación y desarrollo, se argumenta que el programa de capacitación y desarrollo, es la aplicación de los conceptos a los trabajadores para lograr en estos una satisfacción laboral,</p> | <p>Regular 66 - 85 Bueno 86 - 105 Muy bueno 106-125</p> | | | | <p>observa una significancia de 0.002 siendo menor al 1% de la significancia estándar lo que indica que ambas variables comparten una significancia muy fuerte.</p> <p>Tabla 7: El valor Tau-b de Kendall es de 0.739 lo que determina una relación positiva fuerte entre la variable y la dimensión, también se observa una significancia de 0.000 siendo menor al 1% de la significancia estándar lo que indica que ambas variables comparten una significancia muy fuerte.</p> <p>Tabla 8: El valor Tau-b de Kendall es de 0.613 lo que determina una relación positiva fuerte entre la variable y la dimensión, así también presenta una significancia de correlación $p=0.000$ lo que indica que existe una relación significativa entre la variable y la dimensión.</p> <p>Tabla 9: Tenemos un Tau-b de Kendall de 0.488 que indica que existe una relación positiva la variable y la dimensión, así también presenta una significancia de correlación $p=0.000$ lo que indica que existe una relación significativa</p> | <p>6. Se determinó como resultado entre la variable gestión coaching empresarial y la dimensión evaluación de necesidades de la variable gestión capacitación laboral, un valor Tau-b de Kendall de 0.613 y una significancia de correlación de $p=0.000$, concluyendo que existe una relación positiva fuerte y muy significativa para la hipótesis específica H4.</p> <p>7. Se determinó como resultado entre la variable gestión coaching empresarial y la dimensión diseño del programa de capacitación de la variable gestión capacitación laboral, un valor Tau-b de Kendall de 0.488 y una significancia de correlación de $p=0.000$, concluyendo que existe una relación positiva moderada y muy significativa para la hipótesis específica H5.</p> <p>8. Se determinó como resultado</p> |
| | | <p>VARIABLE 2: Gestión capacitación laboral</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL Por otra parte, la definición operacional de la variable gestión capacitación laboral es de naturaleza cualitativa policotómica, por lo tanto, se trabajará bajo la escala ordinal, se consideró como escala a cinco opciones de respuesta: por supuesto no (1), desde luego (2), puede ser (3), desde luego (4), por supuesto (5), las mismas que serán aplicadas a un cuestionario con 23 preguntas, así mismo se determinó como niveles de variable: muy deficiente (22-39), deficiente (40-57), regular (58-75),</p> | <p>Análisis de la organización</p> <p>Análisis de tareas</p> <p>Análisis de personas</p> | <p>Evaluación de necesidades</p> | <p>Objetivos instruccionales de la capacitación</p> <p>Disposición y motivación de los capacitados</p> <p>Principios del aprendizaje</p> <p>Características de los instructores</p> | <p>POBLACION: La presente investigación se considera que cuenta con población finita ya que la institución tiene un total de 120 trabajadores en las diferentes áreas, los cuales ejercen labores en un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.</p> <p>MUESTRA: Así mismo se determinó el uso de una formula estadística de la cual se obtuvo una muestra de 92 colaboradores para realizar los</p> | |
| | | <p>Diseño del programa de capacitación</p> | <p>Inducción</p> <p>Capacitación en habilidades básicas</p> <p>Capacitación de equipos</p> <p>Capacitación cruzada</p> <p>Capacitación ética</p> | <p>Programa de capacitación y desarrollo</p> | | | |
| | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p>y programa de capacitación y desarrollo de gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca, 2022.</p> | <p>cumplimiento de metas laborales, objetivos institucionales.</p> <p>PARADIGMAS: Se considera el positivismo y pos positivismo. Para el positivismo Cedeño Ivan y Jaramillo Morales (2017), comenta: Se examina rigurosamente los fundamentos del positivismo lógico – llamándolo luego empirismo lógico – mantiene la idea que la prueba observacional y un único lenguaje estándar de la ciencia son necesarios para el saber del mundo, de igual manera su negación a toda metafísica, puntualmente a la ontología y las propuestas a priori sintéticas son rasgos distintivos de este enfoque.</p> <p>Para el post positivismo Cedeño Ivan y Jaramillo Morales (2017), comenta:</p> | <p>bueno (76-93), muy bueno (94-110). La variable gestión capacitación laboral de un hospital de la Región de Cajamarca será medida según sus dimensiones: evaluación de necesidades, diseño del programa de capacitación, programa de capacitación y desarrollo; así mismo la data obtenida será procesada empleando el software estadístico SPSS V25, Excel.</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN:</p> <p>Por supuesto NO =1 Desde luego NO = 2 Puede ser = 3 Desde luego = 4 Por su puesto = 5</p> | | <p>Capacitación en diversidad</p> | <p>análisis respectivos a través de sus opiniones, esta muestra se considera adecuada, suficiente y representativa para obtener información, acertada, se cuenta con una población finita</p> <p>MUESTREO: Se empleó el muestreo probabilístico, específicamente el muestreo aleatorio simple</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: Se consideró como técnica a utilizar en la actual investigación la encuesta ya que esta mide intensidad de actitudes en forma objetiva, aplicando la escala ordinal tipo Likert. Así mismo se consideró como instrumento de recolección de datos el cuestionario.</p> | <p>variables comparten una significancia muy fuerte.</p> <p>Tabla 9: El valor Tau-b de Kendall es de 0.488 lo que determina una relación positiva entre la variable y la dimensión, también se observa una significancia de 0.000 siendo menor al 1% de la significancia estándar lo que indica que ambas variables comparten una significancia muy fuerte.</p> <p>Tabla 10: El valor Tau-b de Kendall es de 0.596 lo que determina una relación positiva entre la variable y la dimensión, también se observa una significancia de 0.000 siendo menor al 1% de la significancia estándar lo que indica que ambas variables comparten una significancia muy fuerte.</p> <p>PRUEBA DE HIPÓTESIS 1-Gestión coaching</p> | <p>entre la variable y la dimensión.</p> <p>Tabla 10: Así mismo tenemos un Tau-b de Kendall de 0.596 que indica que existe una relación positiva considerable entre la variable y la dimensión, así también presenta una significancia de correlación $p=0.000$ lo que indica que existe una relación muy significativa entre la variable y la dimensión.</p> <p>Tabla 4: Se tiene que el valor de Tau-b de Kendall es de 0.493 lo que representa una relación positiva entre las variables, así mismo se tiene una significancia</p> | <p>entre la variable gestión coaching empresarial y la dimensión programa de capacitación y desarrollo de la variable gestión capacitación laboral, un valor Tau-b de Kendall de 0.596 y una significancia de correlación de $p=0.000$, concluyendo que existe una relación positiva fuerte y muy significativa para la hipótesis específica H6.</p> <p>9. Se determinó como resultado entre la variable gestión coaching empresarial y la variable gestión capacitación laboral, un valor Tau-b de Kendall de 0.493 y una significancia de correlación de $p=0.000$, concluyendo que existe una relación positiva moderada y muy significativa para la hipótesis principal, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.</p> | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

| | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| | <p>Tal visión positivista inicia a estructurar hacia fines del siglo XIX, así se fundamenta a mediados del siglo anterior, sus cimientos pueden simplificarse en 2 puntos importantes, uno de ellos, es que el sujeto cognoscente no es neutral en los procesos investigativos, por lo tanto, esta toma decisiones de cuando, como y donde observar. El sujeto no se haya separado de los fenómenos que analiza, sino que es parte de estos, lo perjudica y el, a su vez, influye en ellos. La observación no es pasiva; toda observación está cargada de teoría.</p> | <p>Nivele de respuesta:</p> <p>Muy deficiente 22 - 39</p> <p>Deficiente 40 - 57</p> <p>Regular 58 - 75</p> <p>Bueno 76 - 93</p> <p>Muy bueno 94 - 110</p> | | | <p>empresarial y Gestión capacitación laboral, se rechaza el Ho.</p> <p>2-Relación de las dimensiones de la variable gestión coaching empresarial con la variable gestión capacitación laboral</p> <p>*Dimensión social – gestión capacitación laboral, se acepta el Ho.</p> <p>*Dimensión técnico – gestión capacitación laboral, se rechaza el Ho.</p> <p>*Dimensión ético – gestión capacitación laboral, se rechaza el Ho.</p> <p>3-Relación de la variable gestión coaching empresarial con las dimensiones de la variable gestión capacitación laboral</p> <p>*Gestión coaching empresarial – evaluación de necesidades, se rechaza el Ho.</p> <p>*Gestión coaching</p> | <p>de correlación de 0.000 que permite tener entre las variables una relación muy significativa.</p> | | |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| | | | | | | empresarial – diseño del programa de capacitación, se rechaza el Ho. *Gestión coaching empresarial – programa de capacitación y desarrollo, se rechaza el Ho. | | | |
|--|--|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|

Nota: Elaboración propia

Anexo 8: Validez de instrumento a través de AIKEN

Confiabilidad de la variable gestión coaching empresarial

| Ítems | Criterio | JUECES | | | | | Acuerdos | V Aiken | Decisión | Promedio |
|-------|-------------|--------|---|---|---|---|----------|---------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| 1 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 2 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 3 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 4 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 5 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 6 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 7 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 8 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |

| | | | | | | | | | | |
|----|-------------|---|---|---|--|--|---|------|----|------|
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 9 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 10 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 11 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 12 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 13 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuación | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 14 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 15 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 16 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |

| | | | | | | | | | | |
|----|-------------|---|---|---|--|--|---|------|----|------|
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 17 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 18 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 19 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 20 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 21 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 22 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 23 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 24 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 25 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |

| | | | | | | | | |
|-------------|---|---|---|--|--|---|------|----|
| Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si |
| Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si |
| Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si |
| comprensión | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si |

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad de variable gestión capacitación laboral

| Ítems | Criterio | JUECES | | | | | Acuerdos | V Aiken | Decisión | Promedio |
|-------|-------------|--------|---|---|---|---|----------|---------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| 1 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 2 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 3 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 4 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 5 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 6 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 7 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 8 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |

| | | | | | | | | | | |
|----|-------------|---|---|---|--|--|---|------|----|------|
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 9 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 10 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 11 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 12 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 13 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 14 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 15 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 16 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 17 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |

| | | | | | | | | | | |
|----|-------------|---|---|---|--|--|---|------|----|------|
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 18 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 19 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 20 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 21 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| 22 | Redaccion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | 1.00 |
| | Pertinencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Coherencia | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Adecuacion | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |
| | Comprension | 1 | 1 | 1 | | | 3 | 1.00 | Si | |

Nota: Elaboración propia

Anexo 9: Confiabilidad del instrumento empleando SPSS V25

Variable gestión coaching empresarial

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,857 | 25 |

Dimensión social e ítems

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,728 | 7 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Item1 | 17,60 | 5,411 | ,713 | ,613 |
| Item2 | 14,95 | 7,524 | ,261 | ,740 |
| Item3 | 17,60 | 5,411 | ,713 | ,613 |
| Item4 | 15,70 | 7,063 | ,686 | ,659 |
| Item5 | 18,10 | 9,147 | ,000 | ,749 |
| Item6 | 15,85 | 7,082 | ,790 | ,651 |
| Item7 | 14,80 | 7,537 | ,149 | ,789 |

Dimensión técnico e ítems

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,735 | 11 |

Estadísticas de total de elemento

| Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| | | | |

| | | | | |
|--------|-------|-------|------|------|
| Item1 | 22,60 | 7,621 | ,000 | ,743 |
| Item2 | 22,60 | 7,621 | ,000 | ,743 |
| Item3 | 22,60 | 7,621 | ,000 | ,743 |
| Item4 | 22,60 | 7,621 | ,000 | ,743 |
| Item5 | 19,40 | 3,832 | ,854 | ,611 |
| Item6 | 22,60 | 7,621 | ,000 | ,743 |
| Item7 | 19,00 | 5,474 | ,806 | ,650 |
| Item8 | 22,60 | 7,621 | ,000 | ,743 |
| Item9 | 20,00 | 4,211 | ,655 | ,678 |
| Item10 | 22,60 | 7,621 | ,000 | ,743 |
| Item11 | 19,40 | 4,253 | ,878 | ,605 |

Dimensión ético e ítems

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,967 | 7 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Item1 | 25,20 | 3,537 | ,946 | ,957 |
| Item2 | 25,20 | 3,537 | ,946 | ,957 |
| Item3 | 25,20 | 3,537 | ,946 | ,957 |
| Item4 | 25,20 | 3,537 | ,946 | ,957 |
| Item5 | 25,30 | 3,379 | ,781 | ,972 |
| Item6 | 27,20 | 3,537 | ,946 | ,957 |
| Item7 | 27,30 | 3,379 | ,781 | ,972 |

Variable gestión capacitación laboral

Variable gestión capacitación laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,955 | 22 |

Dimensión evaluación de necesidades

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,933 | 7 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Item1 | 27,60 | 11,411 | ,899 | ,912 |
| Item2 | 27,20 | 12,589 | ,950 | ,907 |
| Item3 | 26,90 | 15,884 | ,678 | ,940 |
| Item4 | 26,90 | 15,884 | ,678 | ,940 |
| Item5 | 27,30 | 11,800 | ,908 | ,910 |
| Item6 | 27,70 | 11,589 | ,776 | ,931 |
| Item7 | 27,20 | 12,589 | ,950 | ,907 |

Dimensión diseño del programa de capacitación

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,892 | 9 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Item1 | 32,40 | 5,305 | ,869 | ,862 |

| | | | | |
|-------|-------|-------|------|------|
| Item2 | 32,50 | 5,105 | ,842 | ,862 |
| Item3 | 33,70 | 5,484 | ,570 | ,891 |
| Item4 | 33,30 | 5,905 | ,746 | ,876 |
| Item5 | 32,30 | 5,905 | ,746 | ,876 |
| Item6 | 34,20 | 7,116 | ,000 | ,906 |
| Item7 | 34,20 | 7,116 | ,000 | ,906 |
| Item8 | 32,60 | 4,042 | ,954 | ,857 |
| Item9 | 32,40 | 5,305 | ,869 | ,862 |

Dimensión programa de capacitación y desarrollo

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,723 | 6 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Item1 | 18,80 | 1,642 | ,000 | ,753 |
| Item2 | 20,50 | 1,105 | ,319 | ,762 |
| Item3 | 17,00 | ,842 | ,839 | ,531 |
| Item4 | 18,80 | 1,642 | ,000 | ,753 |
| Item5 | 16,90 | 1,147 | ,607 | ,642 |
| Item6 | 17,00 | ,842 | ,839 | ,531 |

Anexo 10: Valores de Tau-b de Kendall y significancia empleando software estadístico SPSS V25

Tabla cruzada variables gestión coaching empresarial y gestión capacitación laboral

Medidas simétricas

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,493 | ,060 | 4,998 | ,000 |
| N de casos válidos | | 95 | | | |

Variable gestión coaching empresarial – evaluación de necesidades

Medidas simétricas

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,613 | ,058 | 5,462 | ,000 |
| N de casos válidos | | 95 | | | |

Variable gestión coaching empresarial – diseño del programa de capacitación

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,488 | ,058 | 5,049 | ,000 |
| N de casos válidos | | 95 | | | |

Variable gestión coaching empresarial – programa de capacitación y desarrollo

Medidas simétricas

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,596 | ,066 | 5,354 | ,000 |
| N de casos válidos | | 95 | | | |

Social – variable gestión capacitación laboral

Medidas simétricas

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,031 | ,094 | ,328 | ,743 |
| N de casos válidos | | 95 | | | |

Técnico – variable gestión capacitación laboral

Medidas simétricas

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,308 | ,054 | 3,135 | ,002 |
| N de casos válidos | | 95 | | | |

Ético – variable gestión capacitación laboral

Medidas simétricas

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
|---------------------|------------------|-------|-------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,739 | ,042 | 10,349 | ,000 |
| N de casos válidos | | 95 | | | |