



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del hostal San
Eduardo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
~~M~~ Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Altamirano Salazar, Xiomara Isabel (orcid.org/ 0000-0002-4481-7798)

ASESOR

Dr. Mauro Amaru Granados Maguiño (orcid.org/0000-0002-5668-0557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Modelos y herramientas gerenciales

CHICLAYO-PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios que me ha permitido llegar hasta este momento importante de mi vida, A mi padre Camilo Altamirano Espinoza, él me ha guiado, aconsejado y apoyado en cada etapa en mi crecimiento profesional y a mi madre Erlita Salazar Vergaray por ser mi motor y motivo para seguir logrando mis metas en la vida

Agradecimiento

A Dios, a mis padres, a mis verdaderas amistades y personas importantes en mi vida que me alentaron y orientaron en el transcurso de la elaboración del presente trabajo de investigación, a ellos mi eterno cariño y lealtad

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumento de recolección	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad de la variable coaching empresarial	17
Tabla: 4 Estadísticas de fiabilidad de la variable empowerment	17
Tabla 5: Distribución de frecuencia de la variable Empowerment	18
Tabla 6: Distribución de frecuencia de la variable Empowerment	19
Tabla 7: Distribución de frecuencia de la dimensión Capacidad de Relación	20
Tabla 8: Distribución de frecuencia de la dimensión Capacidad de Autogestión	21
Tabla 9: Distribución de frecuencia de la dimensión de Retroalimentación	22
Tabla 10: Distribución de frecuencia de la dimensión de Poder	23
Tabla 11: Distribución de frecuencia de la dimensión de Motivación	24
Tabla 12: Distribución de frecuencia de la dimensión de Desarrollo	25
Tabla 13: Distribución de frecuencia de la dimensión de Liderazgo	26
Tabla 14: Grado de correlación entre el Coaching Empresarial y Empowerment	27
Tabla 15: Grado de correlación entre la dimensión Capacidad de Relación y Empowerment	28
Tabla 16: Grado de correlación entre la dimensión Capacidad de Autogestión y Empowerment.....	29
Tabla 17: Grado de correlación entre la dimensión de Retroalimentación y Empowerment	30

Índice de figuras

Ilustración 1: Diagrama de barras de la variable Coaching Empresaria. ...	43
Ilustración 2: Diagrama de barras de la variable Empowerment.	43
Ilustración 4 Diagrama de barras de la dimensión Capacidad de Autogestión.	43
Ilustración 3 Diagrama de barras de la dimensión Capacidad de Relación.	43
Ilustración 6 Diagrama de barras de la dimensión de Poder.	43
Ilustración 5 Diagrama de barras de la dimensión de Retroalimentación..	43
Ilustración 8 Diagrama de barras de la dimensión de Desarrollo.	43
Ilustración 7 Diagrama de barras de la dimensión de Motivación.....	43
Ilustración 9 Diagrama de barras de la dimensión de Liderazgo.	43

Resumen

La preocupación por el bienestar no solo físico sino también psicológico en los colaboradores del Hostal San Eduardo ha resultado un tema de interés en los directivos de la organización. El objetivo general fue determinar la relación entre el Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

El tipo de investigación según su función es básico, desde un alcance de nivel correlacional, con un diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. La técnica que se utiliza es la encuesta para ambas variables y el instrumento es el cuestionario para ambas variables. La población se constituye por 16 colaboradores del Hostal San Eduardo y la muestra se constituye por la población censal, es decir 16 colaboradores.

La conclusión principal fue que existe una relación positiva entre el Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

Palabras clave: coaching empresarial, empowerment, organización

Abstrac

The concern for the well-being not only physical but also psychological in the the managers of the organization. The general objective was to determine the collaborators of the San Eduardo Hostel has turned out to be a topic of interest in relationship between business coaching and empowerment in the collaborators of Hostel San Eduardo 2021.

The type of research according to its function is basic, from a correlational level scope, with a non-experimental design and a quantitative approach. The technique used is the survey for both variables and the instrument is the questionnaire for both variables. The population is made up of 16 employees from Hostel San Eduardo and the sample is made up of the census population, that is, 16 employees.

The main conclusion was that there is a positive relationship between business coaching and empowerment in the employees of Hostel San Eduardo 2021.

Keywords: business coaching, empowerment, organization.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial debido a la globalización, nacen desafíos de transformaciones empresariales que acarrearán a las compañías a la búsqueda y aplicación de los mejores modelos y herramientas gerenciales que contribuyan a dirigir eficaz y eficientemente los recursos humanos buscando disminuir las debilidades.

Actualmente existen herramientas que permiten incrementar el potencial humano. Uno de ellos es el coaching empresarial, este ayuda a perfeccionar las actitudes y comportamientos en los miembros de una empresa aumentando de manera significativa el aprendizaje y capacidad de análisis (Lozano Correa, 2008).

Precisamente por esta actual coyuntura iniciada en el año 2019, los grandes CEOs han optado por rediseñar sus procedimientos de entrenamiento hacia sus colaboradores. CoachHub es una de las más reconocidas plataformas de desarrollo de talento líder a nivel mundial y aseguran que el estudio nombrado ICF Global Coaching realizado en el año 2020 tuvo como resultado que el porcentaje de líderes que han comenzado en estos 5 últimos años a usar las herramientas gerenciales ha incrementado a un 46% (Lobato, 2021)

En el Perú la empresa Perú 8mil dedicada al montañismo y consultoría organizacional realizó un giro total en cuanto a su negocio para lograr que la empresa sepa mantenerse a lo largo de la crisis sanitaria, fortaleciendo el coaching virtual después de que las carreras y expediciones hayan sido suspendidas (Gestión, 2020).

La otra herramienta que influye en el crecimiento personal y profesional es el empowerment que transforma al colaborador en un agente activo de soluciones. Una de las compañías internacionales que emplea esta herramienta es McDonald's, todos sus colaboradores tienen la autodeterminación de tomar decisiones usando los recursos de la empresa, y con mucha más razón si se trata de mejorar la experiencia del consumidor o cliente (School, s.f.)

En nuestro país la empresa Puratos Perú dedicada a la venta de productos innovadores en la elaboración de panes, dulces y chocolate ganó el certificado de Great Place To work en el año 2021, porque a pesar de los desafíos que trajo

el Covid 19 lograron una restauración cultural y lo lograron fortaleciendo constantemente el empowerment (Corresponsables, 2021)

El presente trabajo se realizó en Hostal San Eduardo ubicado en el distrito de Lambayeque; se tomó como muestra de estudio a los trabajadores del ya mencionado hospedaje, en donde se pudo observar un bajo nivel de autoconfianza y habilidades de comunicación, síntomas de la falta de coaching empresarial. Esto se debe a que no existe la práctica del empowerment, o sea un buen nivel de autonomía en los trabajadores y que estos logren ser los agentes que toman las decisiones para solucionar un determinado problema o inconveniente en un momento decisivo sin tener que consultar a sus superiores evitando la burocracia. Todo esto está trayendo como consecuencia una notable falta de liderazgo por parte de los trabajadores del Hostal de San Eduardo. Por estas razones se planteó la siguiente pregunta general, ¿Existe relación entre el Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021? Seguido de sus preguntas específicas, ¿Cómo se presenta el nivel de coaching empresarial en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021?; ¿Cómo se presenta el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021?; ¿Existe relación entre el nivel de Coaching empresarial y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021?; ¿Existe relación entre el nivel de Coaching empresarial y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión capacidad de relación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión capacidad de autogestión y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021?; ¿Existe relación entre la dimensión retroalimentación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021?.

Esta investigación tuvo como finalidad brindar datos actualizados de la empresa sobre el estatus de los niveles de coaching empresarial y niveles de Empowerment, deseando que los resultados obtenidos ayuden a los directivos a plantear una mejora en sus herramientas gerenciales. También se espera que sirva de aporte como un antecedente para futuras investigaciones.

Se planteó la siguiente hipótesis general, existe la relación entre el Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. A continuación, sus hipótesis específicas, existe relación entre el nivel de Coaching empresarial y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021; Existe relación entre la dimensión capacidad de relación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021; Existe relación entre la dimensión capacidad de autogestión y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021; Existe relación entre la dimensión retroalimentación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre el Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. A demás los objetivos específicos fueron en primer lugar diagnosticar el nivel de coaching empresarial en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021; luego diagnosticar el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021; establecer la relación que existe entre el nivel de Coaching empresarial y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021; Estimar la relación que existe entre la dimensión capacidad de relación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021; Evaluar la relación que existe entre la dimensión capacidad de autogestión y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021; Precisar la relación que existe entre la dimensión retroalimentación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes nacionales e internacionales

Bernuy & Daza (2020) en su tesis “Plan de coaching empresarial para desarrollar habilidades blandas en colaboradores de Rimac Seguros y Reaseguros, Chiclayo” tuvo como objetivo presentar un plan de coaching empresarial para aumentar las habilidades blandas de los trabajadores. La metodología empleada fue de tipo descriptivo propositivo. La muestra la comprendieron 42 personas de esta empresa, se usaron instrumentos como cuestionario. Se concluyó que los colaboradores carecen de empatía hacia sus compañeros, y se les dificulta generar confianza a los clientes y el trabajo en equipo no existe, también es relevante la falta de motivación. En este trabajo de investigación se obtuvo la conclusión de que es imprescindible aplicar estrategias del plan de coaching empresarial.

Lluncor (2020) en su tesis “Coaching empresarial para el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, Motupe” tuvo como objetivo poner en práctica una propuesta de Coaching Empresarial que ayudará a perfeccionar el desempeño laboral de los colaboradores. La metodología fue de tipo aplicada, en donde la muestra fueron una población censal de 50 trabajadores, se empleó el instrumento cuestionario. Los resultados concluyeron que la ejecución de la propuesta de coaching empresarial cooperará a reforzar las actividades de procesos de dirección empresarial y unión en su centro de labores, el cuál es recomendable el monitorear esta propuesta en aquellos colaboradores que salieron bajos.

Castillo (2020) en su trabajo de investigación “El coaching y el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Qapaq Norte Chico 2019” su objetivo se basó en la relación entre desempeño laboral y coaching de los colaboradores. Su metodología fue de tipo básica y su muestra estuvo comprendida de los 92 colaboradores de la empresa a investigar. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Se finalizó la investigación obteniendo que la hipótesis general fue comprobada, y que el coaching influye positivamente entre los colaboradores de la organización.

Rojas (2019) en su trabajo de investigación “Planificación Estratégica y Empowerment en Docentes de primaria de la Institución Educativa N° 7037 “Ariosto

Matellini Espinoza”, Chorrillos – UGEL N° 07, 2016” tuvo como finalidad fue establecer la relación entre la planificación estratégica y el empowerment en los docentes. Su metodología tuvo un enfoque cuantitativo. La muestra fue censal constituida por los 24 docentes. El instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados determinaron que la relación entre el a planificación estratégica y el empowerment es relevante.

D'Angelo & Ipanaque (2021) en su tesis “El empowerment en la empresa agroexportadora Hortifrut, Perú SAC- 2020” su finalidad fue explicar el empowerment en la empresa agrícola Hortifrut 2020. Su metodología fue diseño descriptivo simple y se realizó la muestra a 283 colaboradores. Tuvo como instrumento el cuestionario. El resultado demostró que los factores positivos que más influyen son cumplimiento de objetivos, la retroalimentación, el logro de metas, el desarrollo de los colaboradores y evaluación de desempeño. Y entre los factores negativos están falta de: delegación de autoridad, responsabilidad y recompensas, desarrollo de nuevos talentos y capacitación especializada.

Torres (2018) en su investigación “El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la universidad técnica de Ambato” tuvo como objetivo establecer la relación del empoderamiento del personal administrativo y trabajadores. La metodología fue aplicada y el instrumento utilizado fueron la entrevista y encuesta. La muestra de esta investigación la conformaron todos los trabajadores de la universidad. El resultado es que si hay una reestructuración tanto en lo académico como en lo administrativo en la institución, esto conllevaría a un desarrollo organizacional deseado y es esencial apoyar el trabajo en equipo, también se debe lograr la empatía y poder obtener un buen ambiente laboral.

Veloz (2017) en su tesis “Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador” tuvo como finalidad establecer los lineamientos estratégicos a seguir que permitan la aplicación del coaching empresarial para mejorar el clima organizacional en la empresa. De análisis estadístico descriptivo fue la metodología. El cuestionario fue el instrumento que se utilizó. La muestra abarcó a 40 colaboradores. En los resultados estuvo el desarrollar y ejecutar en el área directiva un modelo de coaching para empresarios.

González (2016) en su investigación “El coaching en la gestión del talento humano de la empresa C.A. Ron Santa Teresa” tuvo como objetivo evaluar estrategias gerenciales basadas en el Coaching como herramienta que fomente al Talento Humano de la organización. Su metodología fue aplicada. La muestra empleada abarcó a todos los colaboradores de la empresa en este caso 13 personas y los resultados de esta investigación fueron que algunos gerentes realizan una inadecuada asignación de las actividades, además se identificó que la herramienta coaching aporta débilmente en algunos aspectos de la empresa; la poca comunicación y empatía por parte de los colaboradores deben ser mejoradas.

Morales (2016) en su tesis “Empoderamiento y transformación de las relaciones de poder. Un análisis crítico de los procesos institucional de participación ciudadana” su finalidad fue saber las gestiones institucionales de participación de los ciudadanos, pueden ayudar al empoderamiento de la misma. La metodología fue participativa, en esta tesis doctoral no se usó un instrumento y muestra debido a que se trata de un análisis crítico de resultados de años pasados que obtuvo como conclusión que el empoderamiento, entre los riesgos de autoselección y los peligros de la auto reglamentación no afecta a todos por igual; es muy importante que la gestión democrática implique la posibilidad de cambio a quien gestiona y no solo por la institución, más bien a los mecanismos de control ciudadano.

Bécart (2015) en su investigación “Impacto del coaching en el desarrollo de competencias para la vida” su objetivo fue estudiar el impacto del coaching sobre el desarrollo de competencias para la vida en estudiantes de la educación superior. La metodología empleada fue en el paradigma de la Teoría Fundamentada. Su muestra se realizó en los estudiantes beneficiarios del programa de coaching educativo de la asignatura “Desarrollo Personal”. El instrumento empleado fue el Cuestionario. Los resultados fueron que los espacios laborales en una organización son de gran importancia, así también, como el crecimiento profesional del profesor y la manera de planificar su malla curricular en el año.

La revista Investigación comenta que el coaching es una posibilidad para potencializar a la persona. En una interacción mutua en la cual se intercambia lo empírico y cognoscitivo con el objetivo de aumentar el potencial de quien adquiere el coaching. Según la federación Internacional de Coaching afirma que el coach contribuye a la persona alcanzar su misión en la vida, viviendo a base de sus

valores profesionales y personales. Para el coach sus clientes tienen muchas capacidades para responder sus preguntas. El coaching no solo ayuda a la evolución de la persona, también ayuda a formar conductas que ellos mismos quieren obtener. (Barrón Aráoz, 2010)

El gran beneficio del coaching es que facilita a las personas adaptarse efectivamente a los constantes cambios que se puedan presentar. Esta herramienta despierta todas las fases de la persona, logrando que lleguen a su máximo potencial. Un claro ejemplo es Steve Jobs, que sus habilidades se dirigen al talento humano, es decir, mientras exista mayor compromiso en los subordinados con las metas trazadas, mejor se desenvolverán.

De acuerdo con Musicco (2013) en su revista Rue, el coaching es muy útil para obtener el cambio y modificación de los comportamientos de las personas. Además, gracias a la confianza que existe entre el coach y el coachee, se puede llegar a tratar puntos esenciales para efectuar un determinado proceso de cambio. El coaching da apertura a todos los líderes de poder delegar de manera eficiente y eficaz en el ámbito de un nuevo Capitalismo Humanista, es decir teniendo bien pactado los valores. Por otro lado, el coaching acompaña a lograr las metas y objetivos trazados, con sus habilidades, métodos y técnicas específicas, por otro lado, el coachee es el que traza sus metas y objetivos, desarrollando pasos para llegar a estos. El coaching americano se enfoca primordialmente en la cultura estadounidense, es decir son prácticos y directos. El coaching europeo, su finalidad es investigar las causas de los sentimientos negativos para el desarrollo personal como el miedo o la falta de confianza, más se enfoca en extraer las máximas habilidades de las personas, es decir las más profundas y reservadas.

El coaching es preparado por diversas fuentes que estimulan técnicas que son indispensables para facilitar su trabajo, teniendo en cuenta siempre que se debe conseguir una acción nueva en el coachee. En el siglo XXI, el coaching participa en todas las labores que hace la persona, desde lo deportivo hasta lo personal. Esta herramienta es imprescindible porque ayuda a que los coaches especializarse en las distintas ramas profesionales, como por ejemplo en coaching deportivo, personal, organizacional y otros, actualmente está teniendo un gran impacto en el rubro empresarial. En el coaching se trabaja con las metas trazadas que el coachee desea lograr, pero no se centra netamente en sus objetivos, sino, en

como los planifica; desde sus puntos de vista, sentimientos y planes de ejecución. Siempre se trabaja en relación a persona-objetivos, incluso en los procesos empresariales, en los que normalmente ya tienen plasmado los objetivos de cada trabajador a partir de un assessment center, es decir a partir de las capacidades, habilidades y actitudes de cada persona. (Aranda, 2012)

Ravier (2016) afirma que, el coaching no surge a partir de la teoría personal con copyright, es decir, no representa derechos de ningún autor, por lo cual, se debe entender a esta herramienta como resultado de experiencias que surgieron a lo largo del tiempo, relacionado siempre con el poder desarrollar su máximo potencial de las personas

El coaching surge en Estados Unidos con el propósito de mejorar el desempeño profesional del deporte, desde hace tres décadas estas enseñanzas se han expandido por todas las actividades humanas, actualmente las empresas han sabido llevar a cabo estas enseñanzas y cada vez aumentan los profesionales en distintos rubros que recurren a esta alternativa para potencializar su rendimiento. El coach etimológicamente proviene de la palabra muy reconocida entrenador, con una ubicación húngara de Kocs, por los siglos XV los viajeros solían utilizar el término carruaje de Kocs, para nombrar a un vehículo de madera o metal muy reconocido en la región, al incorporarse este carruaje más conveniente para estos turistas que realizaban sus viajes de Viena y Budapest. Así, este término paso a la nación alemana como kutsche, al italiano como cocchio, al inglés como coach y al español como coche, cuando este término tiene su paso por Inglaterra surgieron un sin fin de sucesos, por los años 1850 se encontraron por los estudios superiores ingleses para destinar al entrenador y es así como nace el coach deportivo. En los años 1980 no se hablaba del coaching como algo útil para la formación, es aquí cuando sale a flote el coaching Ejecutivo como una nueva rama. Actualmente reconocidas y muy famosas empresas potenciales reconocen al coaching como un gran aporte para el desarrollo personal y profesional. (Ortiz de Zárate, 2010)

Para Lozano (2008), el coaching cuenta con tres etapas muy importantes: la primera etapa está basado en el aporte del coach a un coache para el planteamiento del problema y poder analizarlo de distintas variables con el fin de encontrar de donde nace el problema y brindarle una solución, en la siguiente etapa se debaten las posturas del coache que tiene con el objetivo de ser más reflexivo,

en esta etapa es donde se pretende que se elimine los paradigmas y puedan facilitar a su desempeño laboral. En la última etapa el coache se vuelve innovador al problema que se presenta.

Sánchez & Boronat (2014) mencionan cinco modelos del coaching:

Modelo psicodinámico o clínico: el objetivo de este modelo es que el coache pueda comprenderse de sí mismo y obtenga cambios al momento de actuar frente a los problemas, esto se da con las fases de toma de conciencia que son la pre contemplación, reflexión y descubrimiento. Para lograr la eficacia de este modelo es necesario que el coach o entrenador esté capacitado muy bien psicológicamente.

Modelo conductual: Este es un modelo que se basa más en la atención y conductas específicas de la persona, teniendo en cuenta siempre que los cambios se puedan dar si es que la persona entiende el impacto de sus conductas y la de su alrededor; y actúa en consecuencia.

Modelo en donde la persona es el principal autor: Aquí sobresale la habitabilidad en las personas, en vista que el sujeto quiere mantener una conducta consistente, es decir, quieren mantenerse con una conducta durante un largo tiempo.

Modelo cognitivo social: Aquí se desarrolla habilidades sociales y culturales, centradas en la realidad, lo que se dice ayuda a dar sentido a nuestra historia personal, el mayor inconveniente del coach en este modelo es que realice interpretaciones basadas en los sentimientos y no en el historial de la persona.

Modelo sistémico: Este modelo, percibe a la persona como un elemento dentro de un conjunto o sistema, de tal manera, cuando se quieran modificar sus conductas implica cambiar el sistema, su finalidad de este modelo es que las personas sean eficaces al actuar frente a los desafíos que se presenten.

Por otro lado, tenemos al Coaching Sudamericano que se enfoca en el ser y su lenguaje, aquí la comunicación es primordial para la comprensión de las personas. La Ontología de Echevarría se basa en información desarrollada por diversos autores como Fernando Flores, Francisco Maturana y otros. (Rodríguez, 2019)

En esta última década se está hablando mucho de él gran desarrollo de esta disciplina que es el coaching, de lo universal que se está volviendo gracias al aporte

que da al desarrollo personal, potenciando las habilidades que lo mantienen altamente competitivo. (Sans, 2012)

Dolan (2012) sostiene que, el coach altamente profesional debe tener competencias principales como: conocimientos; debe tener en claro de donde nació el coaching y es capaz de diferenciar el coaching y las asesorías, terapias y otros. Tiene que estar fidelizado con el lenguaje verbal del coaching; por otro lado, debe contar con una capacidad de relación, es decir tener valores con su coachee o cliente, existiendo una sinergia con este. También tiene que contar con una capacidad de escucha, en este punto trata de prestar la máxima atención al coachee y poder ayudarlo a expresarse, aquí se debe centrar en lo que requiere la persona y no en la suya. Por último, tiene que estar altamente capacitado en la autogestión, aquí es donde no se debe dejar enredar por las emociones del cliente, tiene que analizar y diferenciar los diversos diálogos del coachee; aquí surge la indagación por parte del coaching que ayude a definir su situación, también nace el feedback ayudándolo a la persona a reforzar sus recursos internos; el coaching no impone sus propios valores, trabaja con su cliente para explorar sus valores y que tome conciencia de ellos. Por última competencia el coach plasma las tareas que desafíen al sujeto avanzar hacia sus metas.

Un mal desempeño del coaching podría traer consecuencias, dificultades para balancear el trabajo y familia, traería muchos problemas personales, afectarían sobre todo al liderazgo empresarial. Mediante el coaching el coachee entra a un proceso de mejorar el balance laboral y familiar. Para que el CEO pueda ser efectivo y eficaz con sus subordinados, necesita altas competencias en las distintas áreas del desarrollo del coaching. En la literatura existen muchos enfoques competitivos para ser un buen coach gerencial, entre ellas se encuentra, el conocimiento de las organizaciones, entender en su totalidad el inconveniente desde la perspectiva del coaching, la sencillez para aportar en las metas trazadas de parte del coachee y brindarle posibles soluciones. (Scott , 2007)

Aparicio (2006) enfatiza que, otro gran problema es que los directivos buscan clones, es decir ellos buscan que sus empleados sean como ellos, y están sumamente seguros que si ellos lograron el éxito ese es el modelo valido que los subordinados deberían seguir. El coaching lo que quiere lograr es que los

subordinados obtengan parte de la organización para que se sientan protagonistas de estas.

En el coaching, no se dice lo que el coachee debe hacer, se le ayuda a que identifique sus problemas y ponga en práctica los recursos que esté cuenta para que pueda lograr la solución de estos. Así también, se le da información propia de él para que este pueda potencializar sus competencias o realice una retroalimentación correcta. Por ejemplo, si el coachee necesita desarrollar sus competencias comunicativas, a este se le pondrá en contacto continuamente con personas externas, con el objetivo de que pueda lograr un cambio. Para que se pueda verificar que existe un coaching positivo se debe comprobar el logro del coachee. (Bisquerra, 2008)

Como lo explica, Miedaner (2002), un buen coaching te hace ver los aspectos internos de la persona y brindar ideas para un mejor desenvolvimiento, así también, activa la motivación humana. Por otro lado, te ayuda a ir a la causa última, aprovechando el potencial que uno mismo puede llegar.

En cuanto a la segunda variable que es el empowerment tenemos como definición que es una autonomía y poder que se les otorga a los empleados, es una herramienta estratégica que ayuda al trabajo en equipo y fortalece los procesos que llevan a la empresa hacer competitiva (Ronquillo J. , 2006).

Wilson (2004) argumenta que, el empowerment es una palabra muy controversial, las personas se sienten atraídas por este tema porque parece capaz de transformar vidas, porque promueve y brinda nuevas visiones de las empresas. Esta palabra empowerment conspira a las personas que eleven sus logros personales.

La procedencia del término empowerment es de lengua inglesa, cuya traducción sería potenciar o potenciación (Torres , 2014).

Como dice Francescato y otros (2006), La palabra empowerment etimológicamente deriva del verbo to empower que significa favorecer la adquisición de poder. Esta palabra contaba con un sin fin de conceptos, apareciendo en la literatura en distintos ámbitos como: político, psicoterapéutico y otros. Los primeros intentos de definición a esta palabra surgieron en los años 1981 por parte de Rappaport, que lo describió como un proceso de control personal. Sin embargo, aparecieron otros autores y afirmaron que el empowerment no solo es el

proceso de controlar a la persona, diciendo que por control se concluye que es una autonomía, es decir nosotros mismos podemos decidir.

El empowerment es un concepto que se comenzó a utilizar por la década de los 90, cuando en la apertura de los mercados se descubrió que las personas tenían más poder a elegir, al costo más bajo y de buena calidad. Esta herramienta ayuda a estimular el compromiso de los subordinados con la organización, de tal manera que se sientan dueños de la empresa (Arata & Furlanetto, 2005).

Se señala que el permitir que los equipos de trabajo sean autodirigidos, conlleva a que estos tengan un alto compromiso por parte de los colaboradores; es normal que en el camino estos cometan errores pero solo así podrán desarrollarse para ser líderes (Blanchard y otros, 2006).

Actualmente, se requieren personas con autoridad y aptas para tomar decisiones. La gerencia y la administración actual se basan en el impacto que tienen las personas para poder decidir frente a diversas problemáticas (Tejada, 2007).

Chiavenato (2009) indica que, el empowerment se basa en cuatro dimensiones; poder, aquí es donde se les otorga el mando a las personas y hacer que se sientan comprometidas y tengan confianza de sí mismas. Como siguiente base tenemos a la motivación, aquí se incentiva y reconoce los buenos desempeños laborales de los colaboradores, en la tercera base está el desarrollo, que es donde se da todos los recursos necesarios para brindar una mejor capacitación y desarrollo personal y profesional, por último, tenemos al liderazgo, que significa mantener a las personas orientadas y con los objetivos bien definidos.

Ronquillo (2006) explica que los grupos de trabajo de una empresa que ponen en práctica el empowerment dejan de trabajar individualmente para convertirse con el tiempo en entrenadores.

En la psicología comunitaria mencionan al empowerment como una de las estrategias interventivas que ayudan a motivar a las personas sobre su destino, esto conlleva a mejorar y rediseñar los estilos de vidas (Musitu , 2004).

Por otro lado Orgemer (2002) resalta la importancia que toda empresa debe tener en su plan anual sobre el desarrollo e implantación del empowerment, así como inculcar en cada trabajador los factores básicos que conllevan un buen uso del empowerment.

Indican que el tema de la burocracia dentro de una empresa surgió por la necesidad de racionalizar las actividades del colaborador y a demás facilitar los procesos para los usuarios, clientes o consumidores, sin embargo el empowerment impulsa al colaborador a tomar acción en caso uno de sus compañeros encargado de una específica área se encuentre incapacitado o no disponible para realizar sus actividades (Luna, 2015).

Los mejores secretos para el éxito del empowerment es siempre repartir conocimientos y sobre todo información con los colaboradores; también influye el nivel de determinación de riesgos y una buena autonomía en cada colaborador; por último poder crearse equipos de trabajo (Arata Andreani, 2005).

Suarez (2007) en su libro indica que el empowerment es una alineación integral de la persona y consta de tres elementos bases para poder comprender esta filosofía.

Tradicionalmente un líder tenía la responsabilidad de llegar a la meta de los objetivos en todas las áreas de la empresa, sin embargo cada área solo se limitaba a cumplir con sus obligaciones; actualmente se busca un liderazgo post- heroico, en donde las responsabilidades son compartidas y asumidas por todos los miembros de la organización (Biasca, 2005).

El empowerment promueve tanto la creatividad como la innovación, cuya finalidad es mejorar la toma de decisiones y obtener un progreso en cuanto a técnicas de dirección en el área o puesto correspondiente de la persona que lo practica. (Hernández F. , 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque cuantitativo, debido a que se usa magnitudes y mide las unidades de análisis, con respecto al muestreo se realiza un tratamiento estadístico. Según Ñaupas y otros (2014) señalaron que “se caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativas y por ende tiene que ver con la medición” (p.97)

El tipo es básica ya que tiene como finalidad desarrollar y mejorar el razonamiento teórico y general. (Pino, 2018)

Nivel correlacional, Hernández y otros (2014) afirman que en ciertas situaciones únicamente se examina la interacción entre 2 variables.

El presente trabajo de investigación tiene un diseño no experimental debido a que el análisis de las variables no han sido manipulado; únicamente se ha realizado la observación de los fenómenos para poder estudiarlos. (Hernández y otros, 2014)

3.2. Variables y operacionalización

Variables coaching empresarial

De acuerdo con Arrabal (2018) indico que “Este terreno trabaja enfocado en la mejora estructura de las empresas. Quienes trabajan con técnicas enfocados a equipo humano de la organización” (p.60)

Definición operacional

La variable coaching será medida a través de tres dimensiones: Capacidad de relación; capacidad de autogestión y la capacidad de retroalimentación.

Los indicadores de la primera dimensión fueron confianza, colaborador y asociación; seguido por los de la segunda dimensión por perspectiva, emociones y transmite y por último los indicadores de la tercera dimensión se tomaron en cuenta como fortalezas, capacidad y entrenamiento.

Variables empowerment

Según Alles (2016) especifica que es un procedimiento laboral que tiene la finalidad de aproximar lo más cerca a las decisiones que deben tomarse en el preciso momento de elegir que acciones son las mejores a seguir, el cual es importante realizar mejoras en el día a día dentro de la organización.

Definición operacional

La variable empowerment se medirá mediante 4 dimensiones las cuales son: poder y sus indicadores serán la delegación de autoridad y responsabilidad; confianza y libertad; seguido de motivación cuyos indicadores serán incentivos; recompensa y orientación; en tercer lugar el desarrollo los indicadores de esta dimensión son entregar información; enseñar nuevas técnicas y crear y desarrollar talentos.y por último el liderazgo que tendrá como indicadores el definir objetivos y metas; ampliar horizontes; evaluar el desempeño; proporcionar retroalimentación y capacitar y desarrollar a las personas.

El rango de su medida será bajo, medio y alto. Para O'Shaughnessy(2006) la escala de Likert es considerada una escala ordinal, pero habitualmente se emplea como una escala de intervalos con el objetivo de poder analizar datos estadísticos.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población del presente trabajo de investigación estuvo conformada por los 16 colaboradores del Hostal San Eduardo que laboran en el presente año (2021).

Para la muestra se decidió que esta sería el total de la población, debido a que el número de colaboradores a encuestar es solo de 16; en esta situación se optaría por el censo. Según (Naghi, 2005) afirma que: “También se pueden recopilar datos de todos los elementos de una población a esto se le denomina censo” (p.185)

3.4. Técnicas e instrumento de recolección

El instrumento será validado por los expertos en la materia. Según García (2004) “El cuestionario se caracteriza por una mayor estructuración de las preguntas y menor participación del encuestador” (p.23); e indica que la encuesta es un método de interrogación que se hace a los individuos sobre alguna situación específica.

3.5. Procedimientos

Se entregó formalmente el permiso a la administradora de la institución a investigar, luego de obtener el permiso las encuestas fueron dejadas en la recepción del hostal y su aplicación tuvo una duración de dos días.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método que se utilizó en la indagación fue el método estadístico; para Valderrama (2015) “Consiste en el estudio e interpretación de las referencias obtenidas, luego de aplicar los instrumentos antes señalados para dar respuestas a las hipótesis o problemáticas antes planteadas” (p.229).

La validación para el autor es el juicio de profesionales. La estrategia de validación es usada para revisar la confiabilidad de un análisis, con base en una crítica informada de expertos con trayectoria y conocedores del asunto (Bernal, 2010).

La confiabilidad del cuestionario se caracteriza por la función de conseguir resultados idénticos respecto a los mismos fenómenos al utilizar los mismos ítems. (Hernández y otros, 2014).

En el caso del alfa de Cronbach según Bernal (2010) “Se puede aplicar como índice de solidez interna, la prueba tabula la correlación de cada ítem, pregunta o reactivo con cada uno de los demás, resultando en muchos coeficientes de correlación” (p.250)

Tabla 1: Estadísticas de fiabilidad de la variable coaching empresarial

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	24

Fuente: Spss v.21

Tabla: 2 Estadísticas de fiabilidad de la variable empowerment

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	20

Fuente: Spss v.21

3.7. Aspectos éticos

Se respetó en todo momento el derecho de autor en la elaboración del presente trabajo, por lo tanto, se recalca que toda la información reflejada ha sido citada adecuadamente. Además, se manejó de manera confidencial la información brindada por parte de las personas participantes, en este caso los colaboradores de la empresa, pretendiendo en todo momento la protección de su identidad. Finalmente, los lineamientos emitidos por la Universidad Cesar Vallejos se tomaron como referente para la ejecución de cada aspecto de la investigación.

IV. RESULTADOS

En los resultados descriptivos, la variable coaching obtuvo el siguiente análisis.

Tabla 3: Distribución de frecuencia de la variable Empowerment

Coaching Empresarial					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	MEDIO	13	81,3	81,3	100,0
	ALTO	3	18,8	18,8	18,8
	Total	16	100,0	100,0	
			0		

Fuente: Spss v.21

Interpretación

Se puede observar en la tabla (5) e Ilustración (1), el 81,25% de colaboradores entrevistados perciben que el Coaching Empresarial se encuentra en un nivel medio. A su vez, el 18,75% consideran que se ubica a un nivel alto.

Variable Empowerment

Tabla 4: Distribución de frecuencia de la variable Empowerment

Empowerment				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	5	31,3	31,3
	MEDIO	9	56,3	87,6
Válidos	ALTO	2	12,5	100,0
	Total	16	100,0	
			0	

Fuente: Spss v.21

Interpretación

Se puede observar en la tabla 6 e ilustración 2, el 31,25% de colaboradores entrevistados perciben que el Empowerment se encuentra en un nivel bajo. A su vez, el 56,25% consideran que se ubica a un nivel medio y por último un 12,45% consideran un nivel alto.

Dimensión Capacidad de Relación

Tabla 5: Distribución de frecuencia de la dimensión Capacidad de Relación

Capacidad de relación					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
	BAJO	1	6,3	6,3	31,3
	MEDIO	11	68,8	68,8	100,0
Válidos	ALTO	4	25,0	25,0	25,0
	Total	16	100,0	100,0	
			0		

Fuente: Spss v.21

Interpretación

Se puede observar en la tabla 7 e ilustración 3, el 6,25% de colaboradores entrevistados perciben que la Capacidad de Relación se encuentra en un nivel bajo. A su vez, el 68,75% consideran que se ubica a un nivel medio y por último un 25% consideran un nivel alto.

Dimensión Capacidad de Autogestión

Tabla 6: Distribución de frecuencia de la dimensión Capacidad de Autogestión

Capacidad de autogestión					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
	BAJO	4	25,0	25,0	62,5
	MEDIO	6	37,5	37,5	100,0
Válidos	ALTO	6	37,5	37,5	37,5
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Spss v.21

Interpretación

Se puede observar en la tabla 8 e ilustración 4, el 25% de colaboradores entrevistados perciben que la Capacidad de Autogestión se encuentra en un nivel bajo. A su vez, el 37,5 % consideran que se ubica a un nivel medio y por último un 37,5% consideran un nivel alto.

Dimensión de Retroalimentación

Tabla 7: Distribución de frecuencia de la dimensión de Retroalimentación

Retroalimentación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	4	25,0	43,8
	MEDIO	9	56,3	100,0
Válidos	ALTO	3	18,8	18,8
	Total	16	100,0	100,0

Fuente: Spss v.21

Interpretación

Se puede observar en la tabla 9 e ilustración 5, el 25% de colaboradores entrevistados perciben que la Retroalimentación se encuentra en un nivel bajo. A su vez, el 56,25 % consideran que se ubica a un nivel medio y por último un 18,75% consideran un nivel alto.

Dimensión de Poder

Tabla 8: Distribución de frecuencia de la dimensión de Poder

Poder					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
	BAJO	2	12,5	12,5	43,8
	MEDIO	9	56,3	56,3	100,0
Válidos	ALTO	5	31,3	31,3	31,3
	Total	16	100,0	100,0	

Fuente: Spss v.21

Interpretación

Se puede observar en la tabla 10 e ilustración 6, el 12,25% de colaboradores entrevistados perciben que el Poder se encuentra en un nivel bajo. A su vez, el 56,25 % consideran que se ubica a un nivel medio y por ultimo un 31,25% consideran un nivel alto.

Dimensión de Motivación

Tabla 9: Distribución de frecuencia de la dimensión de Motivación

Motivación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	2	12,5	12,5
	MEDIO	11	68,8	68,8
Válidos	ALTO	3	18,8	18,8
	Total	16	100,0	100,0

Fuente: Spss v.21

Interpretación

Se puede observar en la tabla 11 e ilustración 7, el 12,5% de colaboradores entrevistados perciben que la Motivación se encuentra en un nivel bajo. A su vez, el 68,75 % consideran que se ubica a un nivel medio y por ultimo un 18,75% consideran un nivel alto.

Dimensión de Desarrollo

Tabla 10: Distribución de frecuencia de la dimensión de Desarrollo

Desarrollo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	3	18,8	37,5
	MEDIO	10	62,5	100,0
Válidos	ALTO	3	18,8	18,8
	Total	16	100,0	100,0

Fuente: Spss v.21

Interpretación

Se puede observar en la tabla 12 e ilustración 8, el 18,75% de colaboradores entrevistados perciben que el Desarrollo se encuentra en un nivel bajo. A su vez, el 62,5 % consideran que se ubica a un nivel medio y por ultimo un 18,75% consideran un nivel alto.

Dimensión de Liderazgo

Tabla 11: Distribución de frecuencia de la dimensión de Liderazgo

Liderazgo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	1	6,3	25,0
	MEDIO	12	75,0	100,0
Válidos	ALTO	3	18,8	18,8
	Total	16	100,0	100,0

Fuente: Spss v.21

Interpretación

Se puede observar en la tabla 13 e ilustración 9, el 6,25% de colaboradores entrevistados perciben que el Liderazgo se encuentra en un nivel bajo. A su vez, el 75% consideran que se ubica a un nivel medio y por ultimo un 18,75% consideran un nivel alto.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Tabla 12: Grado de correlación entre el Coaching Empresarial y Empowerment

Correlaciones			
		V1 Coaching empresarial	V2 Empowerment
V1 Coaching empresarial	Correlación de Pearson	1	,856**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
V2 Empowerment	Correlación de Pearson	,856**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Ho: El Coaching Empresarial no se relaciona positivamente con el Empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

Ha: El Coaching Empresarial se relaciona positivamente con el Empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la Ho y por lo tanto se acepta hipótesis alterna.

Conclusión

Los valores obtenidos a través de la prueba de hipótesis muestran que el Coaching Empresarial tiene relación ($r = ,856$) y directamente positiva y elevada, con una sig bilateral ($p \text{ valor} = 0.00$ menor que 0.05) con Empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

Prueba de hipótesis específicas 1

Tabla 13: Grado de correlación entre la dimensión Capacidad de Relación y Empowerment

Correlaciones			
		D1 Capacidad de relación	V2 Empowerment
Correlación de Pearson		1	,641**
D1 Capacidad de relación	Sig. (bilateral)		,007
N		16	16
Correlación de Pearson		,641**	1
V2 Empowerment	Sig. (bilateral)	,007	
N		16	16

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

Ho: La Capacidad de Relación no se relaciona positivamente con el Empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

Ha: La Capacidad de Relación se relaciona positivamente con el Empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

Debido a que $p = 0,007$ es menor que $0,05$, se rechaza la Ho y por lo tanto se acepta hipótesis alterna.

Conclusión

En la tabla 15, se observa que el $\text{sig} = 0,007 < 0,05$ entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, la Capacidad de Relación se relaciona con el Empowerment de los colaboradores del Hostal San Eduardo.

Asimismo, el grado de correlación ($r=0,641$) es de nivel fuerte.

Prueba de hipótesis específicas 2

Tabla 14: Grado de correlación entre la dimensión Capacidad de Autogestión y Empowerment

Correlaciones			
		D2 Capacidad de autogestión	V2 Empowerment
D2 Capacidad de autogestión	Correlación de Pearson	1	,663**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	16	16
V2 Empowerment	Correlación de Pearson	,663**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	16	16

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

Ho: La Capacidad de Autogestión no se relaciona positivamente con el Empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

Ha: La Capacidad de Autogestión se relaciona positivamente con el Empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

Debido a que $p = 0,005$ es menor que $0,05$, se rechaza la Ho y por lo tanto se acepta hipótesis alterna.

Conclusión

En la tabla 16, se observa que el $\text{sig} = 0,005 < 0,05$ entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, la Capacidad de Autogestión se relaciona con el Empowerment de los colaboradores del Hostal San Eduardo.

Asimismo, el grado de correlación ($r=0,663$) es de nivel fuerte.

Prueba de hipótesis específicas 3

Tabla 15: Grado de correlación entre la dimensión de Retroalimentación y

Correlaciones			
		D3	V2
		Retroalimentación	Empowerment
D3 Retroalimentación	Correlación de Pearson	1	,792**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	16	16
V2 Empowerment	Correlación de Pearson	,792**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	16	16

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

Empowerment

Ho: La Retroalimentación no se relaciona positivamente con el Empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

Ha: La Retroalimentación se relaciona positivamente con el Empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

Debido a que $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la Ho y por lo tanto se acepta hipótesis alterna.

Conclusión

En la tabla 17, se observa que el $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ entonces rechazo hipótesis nula y acepto hipótesis alternativa. Es decir, la Retroalimentación se relaciona con el Empowerment de los colaboradores del Hostal San Eduardo.

Asimismo, el grado de correlación ($r=0,792$) es de nivel fuerte.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021, se pudo encontrar que el valor ($r=0,856$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05), a través de la prueba paramétrica de la correlación de Pearson, lo que nos da a entender que a partir de los hallazgos obtenidos es que existe una relación entre ambas variables, Esto quiere decir que por medio del análisis estadístico descriptivo se evidenció que el 18,75% de los colaboradores encuestados perciben al coaching empresarial en un nivel alto; en cuanto a la variable empowerment solo un 12,45% lo consideran en un nivel alto . Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa general, o sea la hipótesis de investigación que establece que el coaching empresarial se relaciona positivamente con el empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. Lo obtenido en los resultados tienen similitud con lo que argumenta Castillo (2020), en su tesis titulado El coaching y el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Qapaq Norte Chico 2019; Este autor expresa que la hipótesis general fue comprobada, y que el coaching de la empresa se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo tanto, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma también la primera hipótesis específica, es que mientras exista un buen nivel de Coaching empresarial, el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo será positiva.

En cuanto al cuarto objetivo específico que fue estimar la relación que existe entre la dimensión capacidad de relación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021, se pudo encontrar que el valor ($r=0,641$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05), a través de la prueba paramétrica de Pearson, lo que nos da a entender que a partir de los hallazgos obtenidos es que existe una relación entre la primera dimensión de la variable coaching empresarial y la segunda variable empowerment, Esto quiere decir que por medio del análisis estadístico descriptivo se evidenció que el 25% de los colaboradores encuestados perciben a la dimensión capacidad de relación en un

nivel alto; mientras que solo un 6,25% lo consideran en un nivel bajo . Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la segunda hipótesis específica alternativa que indica que existe una relación positiva entre la dimensión 1 y la segunda variable. Se tomó el estudio de Musicco (2013) que indica que el coaching es eficiente para obtener el cambio y modificación de los comportamientos de las personas. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, se confirma que mientras exista una buena capacidad de relación se podrá potenciar el empowerment dentro de la empresa.

Referente al quinto objetivo específico fue evaluar la relación que existe entre la dimensión capacidad de autogestión y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021 , se pudo encontrar que el valor ($r=0,663$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05), a través de la prueba paramétrica de Pearson, lo que nos da a entender que a partir de los hallazgos obtenidos es que existe una relación entre la segunda dimensión de la primera variable y la segunda variable, Esto quiere decir que por medio del análisis estadístico descriptivo se evidenció que el 37,5% de los colaboradores encuestados perciben a la dimensión capacidad de autogestión en un nivel alto; mientras que 25% lo consideran en un nivel bajo . Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la tercera hipótesis específica alternativa que indica que existe relación entre la dimensión capacidad de autogestión y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. Estos resultados guardan similitud con lo que sostiene (Dolan, 2012), Este autor expresa que las personas tienen que estar altamente capacitadas en la autogestión, los colaboradores no deben dejarse llevar por las emociones del cliente. Por lo tanto, se afirma que mientras exista una buena capacidad de autogestión se podrá desarrollar de forma exitosa el empowerment dentro de la empresa.

Por último en el sexto objetivo específico fue evaluar la relación que existe entre la dimensión de retroalimentación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021, se pudo encontrar que el valor ($r=0,792$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05), a través de la prueba paramétrica de Pearson, lo que nos da a entender que a partir de los hallazgos obtenidos es que existe una relación entre la tercera dimensión de la primera

variable y la segunda variable, Esto quiere decir que por medio del análisis estadístico descriptivo se evidenció que el 18,75% de los colaboradores encuestados perciben a la dimensión capacidad de autogestión en un nivel alto; mientras que 25% lo consideran en un nivel bajo . Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la cuarta hipótesis específica alternativa que indica que existe relación entre la dimensión retroalimentación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. Guarda relación con el estudio de Miedaner (2002) que indica un buen coaching te hace ver los aspectos internos de la persona y brindar ideas para un mejor desenvolvimiento, así también, activa la motivación humana. Por lo anteriormente analizado se afirma que mientras exista una buena capacidad de retroalimentación el empowerment estará influyendo positivamente en lo colaboradores del hostal San Eduardo.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En esta tesis se determinó que existe una relación positiva entre el Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. Se aceptó la hipótesis general y la primera hipótesis específica que establece una buena relación que existe entre el nivel de Coaching empresarial y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021.

Segunda

Se estimó que existe una buena relación entre la dimensión capacidad de relación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021; por consiguiente, se aceptó la segunda hipótesis específica.

Tercera

Se evaluó y se concluyó que existe una favorable relación entre la dimensión capacidad de autogestión y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. Se aceptó la tercera hipótesis específica.

Cuarta

Se precisó una favorable relación que existe entre la dimensión retroalimentación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. Se aceptó la cuarta hipótesis específica.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Con respecto a las conclusiones obtenidas se recomienda seguir fortaleciendo la relación entre coaching empresarial y empowerment en el Hostal San Eduardo implementando un plan estratégico anual dentro del cronograma de actividades.

Segunda

Se recomienda implementar un manual de organización y funciones, y también un reglamento de organización y funciones para que el nivel de capacidad de relación y el nivel de empowerment mejoren y puedan tener en claro las limitaciones que tiene cada puesto en la empresa.

Tercera

Se recomienda a los dirigentes a seleccionar y poner en practicar semanalmente técnicas de coaching empresarial que aumente positivamente el nivel de autogestión y el nivel del empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo.

Cuarta

Se recomienda a los colaboradores a ejercer lo aprendido en su día a día; el poner en práctica el empowerment, asumiendo las responsabilidades como un reto para su crecimiento profesional y de paso perfeccionar el nivel de retroalimentación dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2016). *Selección por competencias*. GRANICA. <https://doi.org/978-950-641-904-2>
- Aparicio, A. (2006). Jim Selma: " El coach construye la confianza y si no existe a inventa". *DOSSIER*, 1(204), 48.
<https://doi.org/http://www.integraorg.com/wp-content/docs/Jim%20Selman.pdf>
- Aranda, I. (2012). PSICÓLOGO EXPERTO EN COACHING. *EN PORTADA*, 1(1), 11. Obtenido de <http://www.cop.es/infocop/pdf/2042.pdf>
- Arata Andreani, A. (2005). *organización liviana y gestión participativa*. RIL editores.
- Arata, A., & Furlanetto, L. (2005). *Organización liviana y gestión participativa*. RIL.
- Arrabal, E. (2018). *Coaching*. ELEARNING S.L.
- Barrón Aráoz, R. (2010). MÁS ALLÁ DEL LIDERAZGO EMPRESARIAL:EL COACHING. *Quipukamayoc*, 17(34), 150. <https://doi.org/1609-8196>
- Bécart, A. (2015). Impacto de coaching en el desarrollo de competencias para la vida. (*Tesis de Doctorado*). Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, Sevilla.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. PEARSON EDUCACIÓN.
- Bernuy Medina, J. A., & Daza Isuiza, F. R. (2020). Plan de coaching empresarial para desarrollar habilidades blandas en colaboradores de Rimac Seguros y Reaseguros, Chiclayo. (*Tesis de licenciatura*). Universidad César Vallejo, Chiclayo.

- Biasca, R. (2005). *Gestión de cambio: El modelo Biasca*. Outskirts Press.
- Bisquerra, R. (2008). Coaching: un reto para los orientadores. *REOP*, 19(2), 163-170. <https://doi.org/http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:revistaREOP-2008-19-2-4245&dsID=Documento.pdf>
- Blanchard, K., Carlos, J., & Randolph, A. (2006). *Empowerment: Tres Claves Para Que el Proceso de Facultar A los Empleados Funcione en su Empresa*. Norma.
- Castillo Jiménez, J. L. (2020). El coaching y el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Qapaq Norte Chico 2019. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Educación.
- Corresponsables. (10 de Mayo de 2021). *corresponsables*. Obtenido de [corresponsables: www.corresponsables.com](http://corresponsables.com)
- D'Angelo Acuña, G. J., & Ipanaque Sánchez, J. (2021). "EL EMPOWERMENT EN LA EMPRESA AGROEXPORTADORA HORTIFRUT, PERU SAC-2020". (*Tesis de licenciatura*). Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Dolan, S. (2012). *Coaching por valores*. LID. https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=ZAwwFEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Francescato, D., Tomai, M., & Ella, M. (2006). *Psicología comunitaria en la enseñanza y la orientación*. NARCEA.
- García, F. (2004). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. LIMUSA.

- Gestión. (17 de Agosto de 2020). *Gestión*. Obtenido de www.gestion.pe
- González Chacón, F. (2016). EL COACHING EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA C.A. RON SANTA TERESA. (*Título de Maestría*). UNIVERSIDAD DE CARABOBO, La Morita.
- Hernández, F. (2020). *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones*. UNAM.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Lluncor Vásquez, A. A. (2020). Coaching Empresarial Para El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Mibanco, Motupe. (*Tesis de maestría*). Universidad de César Vallejo, Chiclayo.
- Lobato, P. (30 de Septiembre de 2021). *RRHH Digital*. Obtenido de RRHH Digital: www.rrhhdigital.com
- Lozano Correa, L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 137. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611455009>
- Lozano, L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Escuela de Administración de Negocios*(63), 137. <https://doi.org/0120-8160>
- Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo*. Patria.
- Miedaner, T. (2002). *Coaching para el éxito*. URANO. <https://doi.org/https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/08/Talane-Miedaner-Coaching-Para-El-Exito.pdf>

- Morales Morales, E. (2016). empoderamiento y transformación de las relaciones de poder. Un Análisis crítico de los procesos iinstitucionales de participación ciudadana. (*Tesis de doctorado*). Universitat autònoma de Barcelona, Barcelona.
- Musicco, G. (2013). El nuevo coaching en Europa. *Revista Universitaria Europea*, 1(19), 28. <https://doi.org/1139-5796>
- Musitu, G. (2004). *Introducción a la psicología comunitaria*. UOC.
- Naghi, M. (2005). *Metodología de la investigación*. LIMUSA.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Educación. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Orgemer, G. (2002). *Enciclopedia de los recursos humanos*. ARTEGRAF. S.A.
- Ortiz de Zárate, M. (2010). Psicología y Coaching: marco general, las diferentes escuelas. En M. Ortiz de Zárate, *Psicología y Coaching: marco general, las diferentes escuelas*. (pág. 243). Universidad Autónoma de Madrid.
- O'Shaughnessy, J. (2006). *Marketing Competitivo, un enfoque estratégico*. Diaz Santos, S.A. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Zua9_PZcmGcC&pg=PA232&dq=escala+de+likert+como+intervalo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi1rtaSm870AhX9QjABHcRpAO8Q6AF6BAglEAI#v=onepage&q=escala%20de%20likert%20como%20intervalo&f=false
- Pino, R. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos.
- Ravier, L. (2016). Arte y ciencia del coaching. Su historia, filosofía y esencia. En L. Ravier, *Arte y ciencia del coaching. Su historia, filosofía y esencia*. (pág.

- 270). Dunken. Obtenido de <https://www.leoravier.com/2005/11/historia-del-coaching/>
- Rodríguez, Á. (2019). Coaching Empresarial. En Á. Rodríguez González, *Coaching Empresarial* (pág. 188). ICB.
- Rojas Jeri, K. R. (2019). Planificación Estratégica y Empowerment en Docentes de primaria de la Institución Educativa N° 7037 “Ariosto Matellini Espinoza”, Chorrillos – UGEL Institución Educativa N° 7037 “Ariosto Matellini Espinoza”, Chorrillos – UGEL N° 07, 2016. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Ronquillo, J. (2006). *Administración básica de la empresa familiar*. PANORAMA. <https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=amrJDUIh4tAC&pg=PA97&dq=empowerment+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwix1Zn3lpL0AhUwQjABHQi2CWQQ6AF6BAgGEAl#v=onepage&q=empowerment%20definicion&f=false>
- Ronquillo, J. L. (2006). *Administración básica de la empresa familiar*. Panorama Editorial. <https://doi.org/968-38-1514-6>
- Sánchez, B., & Boronat, J. (2014). Coaching Educativo: Modelo Para El Desarrollo De Competencias Intra E Interpersonales. *Educación XX1*, 17(1), 221-242. <https://doi.org/10.5944/educxx1.17.1.1072>
- Sans, M. (2012). ¿QUÉ ES EL COACHING? SUS ORÍGENES, DEFINICIÓN, DISTINTAS METODOLOGÍAS Y PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN DE UN COACH. *Revista de investigación*, 11.
- School, E. B. (s.f.). *eaeprogramas*. Obtenido de www.eaeprogramas.es

- Scott , I. (2007). El Coaching Gerencial : Una Propuesta para Fortalecer el Liderazgo en las Organizaciones. *Posgrado y Sociedad*, 7(2), 34 – 49.
<https://doi.org/1659 – 178X>
- Suarez Barraza, M. (2007). *The Kaisen*. PANORAMA.
- Tejada, B. (2007). *Administración de servicios de alimentación*. Universidad de Antioquia.
- Torres , Z. (2014). *Teoría General de la Administración, 2a. Ed.* Patria.
- Torres Espín, G. E. (2018). EL EMPODERAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TRABAJADORES COMO HERRAMIENTA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. (*Tesis de Maestría*). Universidad Técnica Ambato, Ambato.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos.
- Veloz Váscones, H. F. (2017). Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador. (*Tesis de maestría*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5432/1/T2144-MBA-Veloz-Aplicacion.pdf>
- Wilson, T. (2004). *Manual del empowerment*. Gestión 2000.

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES INDICADORES							
			Variables x: Coaching Empresarial							
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
<p>General: ¿Existe relación entre el Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021?</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se presenta el nivel de coaching empresarial en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021? - ¿Cómo se presenta el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021? - ¿Existe relación entre el nivel de Coaching empresarial y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021? - ¿Existe relación entre la dimensión capacidad de relación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021? - ¿Existe relación entre la dimensión capacidad de autogestión y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021? - ¿Existe relación entre la dimensión retroalimentación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021? 	<p>General: Determinar la relación entre el Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnosticar el nivel de coaching empresarial en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. - Diagnosticar el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. - Establecer la relación que existe entre el nivel de Coaching empresarial y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. - Estimar la relación que existe entre la dimensión capacidad de relación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. - Evaluar la relación que existe entre la dimensión capacidad de autogestión y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. - Precisar la relación que existe entre la dimensión retroalimentación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. 	<p>General: Existe la relación entre el Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Existe relación entre el nivel de Coaching empresarial y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. - Existe relación entre la dimensión capacidad de relación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. - Existe relación entre la dimensión capacidad de autogestión y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. - Existe relación entre la dimensión retroalimentación y el nivel de empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021. 	Variables x: Coaching Empresarial							
			Capacidad de relación	- Confianza. - Colaborador. - Asociación.	1-6	Intervalo tipo Likert	Bajo Medio Alto			
			Capacidad de autogestión	- Perspectiva. - Emociones. - Transmite.	7-13	5=Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca				
			Retroalimentación	- Fortalezas. - Capacidad. - Entrenamiento	14-20					
			Variables y: Empowerment							
			Poder	-Delegación de autoridad y Responsabilidad. -Confianza. -Libertad.	1-6	Intervalo tipo Likert	Bajo Medio Alto			
			Motivación	-Incentivos. -Recompensa. -Orientación.	7-11					
			Desarrollo	-Entregar información. -Enseñar nuevas técnicas. -Crear y desarrollar talentos.	12-18					
			Liderazgo	-Definir objetivos y metas. -Ampliar Horizontes. -Evaluar el desempeño. -Proporcionar retroalimentación. -Capacitar y desarrollar a las personas.	19-24					

NIVEL- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN E INSTRUMENTOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCENARIO DE ESTUDIO
<p>Tipo: Básica Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: Colaboradores del Hostal de San Eduardo.</p> <p>CENSO: se evalúa a todos los colaboradores del establecimiento a estudiar.</p>	<p>TÉCNICAS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>	<p>Variable 1: Coaching Empresarial Variable 2: Empowerment DESCRIPTIVA: Se diseñarán tablas de frecuencias y gráficos.</p>

Anexo 2: Herramienta – encuesta

INTRODUCCIÓN:

El instrumento pertenece al trabajo de investigación titulada: “Coaching empresarial y empowerment en los colaboradores del Hostal San Eduardo 2021”.

DATOS ESPECÍFICOS	
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Instrucciones: La encuesta es anónima y sus respuestas son

confidenciales, le agradecemos ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa la alterativa que considere más conveniente.

Variable 1: COACHING EMPRESARIAL						
Dimensión 1: Capacidad de relación		1	2	3	4	5
1	El coaching mejora o aumenta la confianza y desempeño de los colaboradores.					
2	Cree usted que a través del reconocimiento por el trabajo realizado aumenta su nivel de confianza.					
3	Las prácticas del proceso del coaching logran una mayor productividad en los colaboradores.					
4	La aplicación del proceso del coaching es de forma equitativa para que exista una mejor eficacia en los colaboradores.					
5	Las estrategias de proceso del coaching permiten el cumplimiento de las metas asociadas a los objetivos del Hostal San Eduardo.					
6	La capacidad de relación que se brinda en el Hostal San Eduardo por parte del gerente es asociada para que exista una buena implementación del coaching.					
Dimensión 2: Capacidad de autogestión						
7	Las perspectivas que tiene acerca del trabajo del coaching han sido acordes a lo que esperaba.					
8	Usted como colaborador tiene una buena perspectiva acerca de la capacidad y autogestión del Hostal san Eduardo.					

9	La empresa tiene capacidad de autogestión y no se deja guiar por emociones.					
10	La capacidad de autogestión de la empresa, motiva al colaborador a trabajar adecuadamente.					
11	Se ha sentido conforme con el mensaje de bienvenida transmitido por la empresa cuando se logran los objetivos planteados.					
12	El Hostal San Eduardo transmite de manera correcta la información perteneciente a las actividades de cada colaborador.					
13	Se transmite de forma apropiada las observaciones cuando se realiza un trabajo que presenta deficiencias.					
Dimensión 3: Retroalimentación						
14	Las estrategias aplicadas por el Hostal San Eduardo ha fortalecido su conocimiento aprendizaje.					
15	Las estrategias de retroalimentación fortalecen a los colaboradores brindándoles los recursos necesarios para desarrollar sus funciones.					
16	Dentro del Hostal San Eduardo se emplean buenas estrategias para que los colaboradores desarrollen capacidades en equipo y no de manera individual.					
17	El Hostal San Eduardo implementa actividades en las políticas de retroalimentación para desarrollar capacidades en sus colaboradores.					
18	El Hostal San Eduardo ha aplicado políticas para entrenar a sus colaboradores de manera adecuada.					
19	El entrenamiento recibido por parte del Hostal San Eduardo ha funcionado como proceso de retroalimentación.					
20	Considera usted que es necesario un entrenamiento continuo para fortalecer sus conocimientos.					
Variable 2: EMPOWERMENT						
Dimensión 1: Poder						
1	Considera que Ud., tiene poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo sin consultar a sus superiores.					

2	Conoce y cumple sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo sin consultar a los demás.					
3	Trabaja, colabora y participa en equipo para cumplir sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo.					
4	Cuando tiene dudas con respecto a su trabajo, se siente en confianza con sus colegas para pedir ayuda.					
5	Tiene libertad laboral y de opinión, dentro del Hostal San Eduardo					
6	Sus iniciativas y opiniones son valorados y reconocidos dentro del Hostal San Eduardo.					
Dimensión 2: Motivación						
7	Es reconocido permanentemente por sus logros dentro de su trabajo por los superiores en el Hostal San Eduardo.					
8	Existen Políticas de reconocimiento en el Hostal San Eduardo, para motivar al personal que alcanza logros y metas.					
9	Es informado permanentemente de los logros que obtiene el Hostal San Eduardo.					
10	Aporta y comparte ideas, habilidades, información con los superiores y colegas del Hostal San Eduardo.					
11	Las metas y objetivos logrados, son motivo de reconocimiento y felicitación para todos los colaboradores del Hostal San Eduardo.					
Dimensión 3: Desarrollo						
12	El Hostal San Eduardo, promueve capacitaciones y actualizaciones en forma permanente para mejorar su desempeño laboral.					
13	Aspira o anhela ascender a un cargo de mayor relevancia dentro del Hostal San Eduardo.					
14	Se siente realizado profesionalmente con el cargo que desempeña.					
15	Cuenta con recursos, el mobiliario y material adecuado para realizar su trabajo en las mejores condiciones.					

16	Los colaboradores mejor capacitados y actualizados del Hostal San Eduardo transfieren sus conocimientos.					
17	Observa con frecuencia que existe información secreta y que solo es dominado por un grupo de colaboradores.					
18	El personal con mejor desempeño laboral es reconocido de forma continua por los miembros del Hostal San Eduardo.					
Dimensión 4: Liderazgo						
19	Brinda asesoramiento y ayuda al personal contratado o nuevo sobre el manejo del Hostal San Eduardo.					
20	Observa que los superiores tienen cualidades de líder, con capacidad de guiar al personal para el logro de objetivos y metas del Hostal San Eduardo.					
21	Su desempeño laboral está orientado hacia los objetivos y metas del Hostal San Eduardo.					
22	Realiza una autoevaluación objetiva con respecto a su desempeño dentro del Hostal San Eduardo.					
23	Recibe críticas constructivas con respecto a su desempeño dentro del Hostal San Eduardo.					
24	Reconoce falencias o errores y las subsana en cuanto a su responsabilidad.					

Matriz operacionalización de la variable Coaching empresarial

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Coaching empresarial	De acuerdo con Arrabal (2018) indico que "Este terreno trabaja enfocado en la mejora estructura de las empresas. Quienes trabajan con técnicas enfocados a equipo humano de la organización" (p.60)	La variable coaching será medida a través de las dimensiones: Capacidad de relación y sus indicadores serán confianza, colaborador y asociación; la dimensión capacidad de autogestión, tendrá como indicadores perspectiva, emociones y transmite, la dimensión capacidad de retroalimentación, la cual tendrá como indicadores fortalezas, capacidad y entrenamiento. El rango de su medida será bajo, medio y alto.	Capacidad de relación	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza. - Colaborador. - Asociación. 	<p>I₁ El coaching mejora o aumenta la confianza y desempeño de los colaboradores.</p> <p>I₂ Cree usted que a través del reconocimiento por el trabajo realizado aumenta su nivel de confianza.</p> <p>I₃ Las prácticas del proceso del coaching logran una mayor productividad en los colaboradores.</p> <p>I₄ La aplicación del proceso del coaching es de forma equitativa para que exista una mejor eficacia en los colaboradores.</p> <p>I₅ Las estrategias de proceso del coaching permiten el cumplimiento de las metas asociadas a los objetivos del Hostal San Eduardo.</p> <p>I₆ La capacidad de relación que se brinda en el Hostal San Eduardo por parte del gerente es asociada para que exista una buena implementación del coaching.</p>	Intervalo
			Capacidad de autogestión	<ul style="list-style-type: none"> - Perspectiva. - Emociones. - Transmite. 	<p>I₇ Las perspectivas que tiene acerca del trabajo del coaching han sido acordes a lo que esperaba.</p> <p>I₈ Usted como colaborador tiene una buena perspectiva acerca de la capacidad y autogestión del Hostal san Eduardo.</p> <p>I₉ La empresa tiene capacidad de autogestión y no se deja guiar por emociones.</p> <p>I₁₀ La capacidad de autogestión de la empresa, motiva al colaborador a trabajar adecuadamente.</p> <p>I₁₁ Se ha sentido conforme con el mensaje de bienvenida transmitido por la empresa cuando se logran los objetivos planteados.</p> <p>I₁₂ El Hostal San Eduardo transmite de manera correcta la información perteneciente a las actividades de cada colaborador.</p> <p>I₁₃ Se transmite de forma apropiada las observaciones cuando se realiza un trabajo que presenta deficiencias.</p>	
			Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalezas. - Capacidad. - Entrenamiento 	<p>I₁₄ Las estrategias aplicadas por el Hostal San Eduardo ha fortalecido su conocimiento aprendizaje.</p> <p>I₁₅ Las estrategias de retroalimentación fortalecen a los colaboradores brindándoles los recursos necesarios para desarrollar sus funciones.</p> <p>I₁₆ Dentro del Hostal San Eduardo se emplean buenas estrategias para que los colaboradores desarrollen capacidades en equipo y no de manera individual.</p> <p>I₁₇ El Hostal San Eduardo implementa actividades en las políticas de retroalimentación para desarrollar capacidades en sus colaboradores.</p> <p>I₁₈ El Hostal San Eduardo ha aplicado políticas para entrenar a sus colaboradores de manera adecuada.</p> <p>I₁₉ El entrenamiento recibido por parte del Hostal San Eduardo ha funcionado como proceso de retroalimentación.</p> <p>I₂₀ Considera usted que es necesario un entrenamiento continuo para fortalecer sus conocimientos.</p>	

Matriz operacionalización de la variable Empowerment

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Empowerment	Según Alles (2016) especifica que “Es un método de trabajo que tiene el objetivo de acercar lo más posible la toma de decisiones al lugar y momento donde ocurren los hechos, para lo cual es necesario un cambio de rutinas de trabajo.” (p.189)	La variable empowerment se medirá mediante 4 dimensiones las cuales son: poder y sus indicadores serán la delegación de autoridad y responsabilidad; confianza y libertad; seguido de motivación cuyos indicadores serán incentivos; recompensa y orientación; en tercer lugar el desarrollo los indicadores de esta dimensión son entregar información; enseñar nuevas técnicas y crear y desarrollar talentos y por último el liderazgo que tendrá como indicadores el definir objetivos y metas; ampliar horizontes; evaluar el desempeño; proporcionar retroalimentación y capacitar y desarrollar a las personas.	Poder	-Delegación de autoridad y Responsabilidad. -Confianza. -Libertad.	<p>I₁ Considera que Ud., tiene poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo sin consultar a sus superiores.</p> <p>I₂ Conoce y cumple sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo sin consultar a los demás.</p> <p>I₃ Trabaja, colabora y participa en equipo para cumplir sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo.</p> <p>I₄ Cuando tiene dudas con respecto a su trabajo, se siente en confianza con sus colegas para pedir ayuda.</p> <p>I₅ Tiene libertad laboral y de opinión, dentro del Hostal San Eduardo.</p> <p>I₆ Sus iniciativas y opiniones son valorados y reconocidos dentro del Hostal San Eduardo.</p>	Intervalo
			Motivación	-Incentivos. -Recompensa. -Orientación.	<p>I₇ Es reconocido permanentemente por sus logros dentro de su trabajo por los superiores en el Hostal San Eduardo.</p> <p>I₈ Existen Políticas de reconocimiento en el Hostal San Eduardo, para motivar al personal que alcanza logros y metas.</p> <p>I₉ Es informado permanentemente de los logros que obtiene el Hostal San Eduardo.</p> <p>I₁₀ Aporta y comparte ideas, habilidades, información con los superiores y colegas del Hostal San Eduardo.</p> <p>I₁₁ Las metas y objetivos logrados, son motivo de reconocimiento y felicitación para todos los colaboradores del Hostal San Eduardo.</p>	
			Desarrollo	-Entregar información. -Enseñar nuevas técnicas. -Crear y desarrollar talentos.	<p>I₁₂ El Hostal San Eduardo, promueve capacitaciones y actualizaciones en forma permanente para mejorar su desempeño laboral.</p> <p>I₁₃ Aspira o anhela ascender a un cargo de mayor relevancia dentro del Hostal San Eduardo.</p> <p>I₁₄ Se siente realizado profesionalmente con el cargo que desempeña.</p> <p>I₁₅ Cuenta con recursos, el mobiliario y material adecuado para realizar su trabajo en las mejores condiciones.</p> <p>I₁₆ Los colaboradores mejor capacitados y actualizados del Hostal San Eduardo transfieren sus conocimientos.</p> <p>I₁₇ Observa con frecuencia que existe información secreta y que solo es dominado por un grupo de colaboradores.</p> <p>I₁₈ El personal con mejor desempeño laboral es reconocido de forma continua por los miembros del Hostal San Eduardo.</p>	
			Liderazgo	-Definir objetivos y metas. -Ampliar Horizontes. -Evaluar el desempeño. -Proporcionar retroalimentación. -Capacitar y desarrollar a las personas.	<p>I₁₉ Brinda asesoramiento y ayuda al personal contratado o nuevo sobre el manejo del Hostal San Eduardo.</p> <p>I₂₀ Observa que los superiores tienen cualidades de líder, con capacidad de guiar al personal para el logro de objetivos y metas del Hostal San Eduardo.</p> <p>I₂₁ Su desempeño laboral está orientado hacia los objetivos y metas del Hostal San Eduardo.</p> <p>I₂₂ Realiza una autoevaluación objetiva con respecto a su desempeño dentro del Hostal San Eduardo.</p> <p>I₂₃ Recibe críticas constructivas con respecto a su desempeño dentro del Hostal San Eduardo.</p> <p>I₂₄ Reconoce falencias o errores y las subsana en cuanto a su responsabilidad.</p>	

Certificados de validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EMPRESARIAL Y EMPOWERMENT

N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Calidad ³				Obs.
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Variable 1: COACHING EMPRESARIAL														
Dimensión 1:														
01	El coaching mejora o aumenta la confianza y desempeño de los colaboradores.				Y				X					
02	Creo usted que a través del reconocimiento por el trabajo realizado aumenta su nivel de confianza				Y				X					Y
03	Las prácticas del proceso del coaching logran una mayor productividad en los colaboradores				Y				X					Y
04	La aplicación del proceso del coaching da forma equitativa para que exista una mejor eficacia en los colaboradores.				X				X					X
05	Las estrategias de proceso del coaching permiten el cumplimiento de las metas asociadas a los objetivos del Hostal San Eduardo.				X				X					X
06	La capacidad de relación que se brinda en el Hostal San Eduardo por parte del gerente es adecuada para que exista una buena implementación del coaching				X				X					X
Dimensión 2:														
07	Las perspectivas que tiene acerca del trabajo del coaching han sido acordes a lo que esperaba				Y				X					Y
08	Usted como colaborador tiene una buena perspectiva acerca de la capacidad y autogestión del Hostal San Eduardo.				Y				X					Y
09	La empresa tiene capacidad de autogestión y no se deja guiar por emociones.				Y				X					Y
10	La capacidad de autogestión de la empresa, motiva al colaborador a trabajar adecuadamente				Y				X					Y
11	Se ha sentido conforme con el mensaje de bienestar transmitido por la empresa cuando se logran los objetivos planteados				X				X					X
12	El Hostal San Eduardo transmite de manera correcta la información perteneciente a las actividades de cada colaborador.				X				X					X
13	Se transmite de forma apropiada las observaciones cuando se realiza un trabajo que presenta deficiencias.				X				X					X
Dimensión 3:														
14	Las estrategias aplicadas por el Hostal San Eduardo se ha fortalecido su conocimiento aprendizaje				Y				X					X
15	Las estrategias de retroalimentación fortalecen a los colaboradores brindándoles los recursos necesarios para desarrollar sus funciones.				X				X					X
16	Dentro del Hostal San Eduardo se emplean buenas estrategias para que los colaboradores desarrollen capacidades en equipo y no de manera individual.				X				X					X
17	El Hostal San Eduardo implementa actividades en las políticas de retroalimentación para desarrollar capacidades en sus colaboradores.				X				X					X
18	El Hostal San Eduardo ha aplicado políticas para entrenar a sus colaboradores de manera adecuada				Y				X					X
19	El entrenamiento recibido por parte del Hostal San Eduardo se fundamenta como proceso de retroalimentación				Y				X					X
20	Considero usted que es necesario un entrenamiento continuo para fortalecer sus conocimientos.				X				X					X
Variable 2: EMPOWERMENT														
Dimensión 1:														
01	Considero que Ud., tiene poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo sin consultar a sus superiores				X				X					X
02	Conoce y cumple sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo sin consultar a los demás				X				X					X
03	Trabaja, colabora y participa en equipo para cumplir sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo.				X				X					X
04	Cuando tiene dudas con respecto a su trabajo, se siente en confianza con sus colegas para pedir ayuda				X				X					X
05	Tiene libertad laboral y de opinión, dentro del Hostal San Eduardo				Y				X					X

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EMPRESARIAL Y EMPOWERMENT

N°	DIMENSIONES/ Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Calidad ³				Obs.
		MO	D	A	MA	MD	O	A	MA	MD	D	A	MA	
Variable 1: COACHING EMPRESARIAL														
Dimensión 1:														
01	El coaching mejora o aumenta la confianza y desempeño de los colaboradores.				✓				✓					✓
02	Cree usted que a través del reconocimiento por el trabajo realizado aumenta su nivel de confianza.				✓				✓					✓
03	Las prácticas del proceso del coaching logran una mayor productividad en los colaboradores.				✓				✓					✓
04	La aplicación del proceso del coaching de forma equitativa para que exista una mejor eficacia en los colaboradores.				✓				✓					✓
05	Las estrategias de proceso del coaching permiten el cumplimiento de las metas asociadas a los objetivos del Hostal San Eduardo.				✓				✓					✓
06	La capacidad de relación que se brinda en el Hostal San Eduardo por parte del gerente es asociada para que exista una buena implementación del coaching.				✓				✓					✓
Dimensión 2:														
07	Las perspectivas que tiene acerca del trabajo del coaching han sido acordes a lo que esperaba.				✓				✓					✓
08	Usted como colaborador tiene una buena perspectiva acerca de la capacidad y autogestión del Hostal San Eduardo.				✓				✓					✓
09	La empresa tiene capacidad de autogestión y no se deja guiar por emociones.				✓				✓					✓
10	La capacidad de autogestión de la empresa, motiva al colaborador a trabajar adecuadamente.				✓				✓					✓
11	Se ha sentido conforme con el mensaje de bienvenida transmitido por la empresa cuando se logran los objetivos planteados.				✓				✓					✓
12	El Hostal San Eduardo transmite de manera correcta la información perteneciente a las actividades de cada colaborador.				✓				✓					✓
13	Se transmite de forma apropiada las observaciones cuando se realiza un trabajo que presenta deficiencias.				✓				✓					✓
Dimensión 3:														
14	Las estrategias aplicadas por el Hostal San Eduardo se ha fortalecido su conocimiento aprendizaje.				✓				✓					✓
15	Las estrategias de retroalimentación fortalecen a los colaboradores brindándoles los recursos necesarios para desarrollar sus funciones.				✓				✓					✓
16	Dentro del Hostal San Eduardo se emplean buenas estrategias para que los colaboradores desarrollen capacidades en equipo y no de manera individual.				✓				✓					✓
17	El Hostal San Eduardo implementa actividades en las políticas de retroalimentación para desarrollar capacidades en sus colaboradores.				✓				✓					✓
18	El Hostal San Eduardo ha aplicado políticas para entrenar a sus colaboradores de manera adecuada.				✓				✓					✓
19	El entrenamiento recibido por parte del Hostal San Eduardo ha funcionado como proceso de retroalimentación.				✓				✓					✓
20	Considera usted que es necesario un entrenamiento continuo para fortalecer sus conocimientos.				✓				✓					✓
Variable 2: EMPOWERMENT														
Dimensión 1:														
01	Considera que Ud., tiene poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo sin consultar a sus superiores.				✓				✓					✓
02	Conoce y cumple sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo sin consultar a los demás.				✓				✓					✓
03	Trabaja, colabora y participa en equipo para cumplir sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo.				✓				✓					✓
04	Cuando tiene dudas con respecto a su trabajo, se sienta en confianza con sus colegas para pedir ayuda.				✓				✓					✓
05	Tiene libertad laboral y de opinión, dentro del Hostal San Eduardo.				✓				✓					✓

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EMPRESARIAL Y EMPOWERMENT

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Cantidad ³				Obs.
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
Variable 1: COACHING EMPRESARIAL														
Dimensión 1:														
01	El coaching mejora o aumenta la confianza y desempeño de los colaboradores.				✓				✓					
02	Creo usted que a través del reconocimiento por el trabajo realizado aumenta su nivel de confianza.				✓				✓					✓
03	Las prácticas del proceso del coaching logran una mayor productividad en los colaboradores.				✓				✓					✓
04	La aplicación del proceso del coaching de forma equitativa para que exista una mejor eficacia en los colaboradores.				✓				✓					✓
05	Las estrategias de proceso del coaching permiten el cumplimiento de las metas asociadas a los objetivos del Hostal San Eduardo.				✓				✓					✓
06	La capacidad de relación que se brinda en el Hostal San Eduardo por parte del gerente es asociada para que exista una buena implementación del coaching.				✓				✓					✓
Dimensión 2:														
07	Las perspectivas que tiene acerca del trabajo del coaching han sido acordes a lo que esperaba.				✓				✓					✓
08	Usted como colaborador tiene una buena perspectiva acerca de la capacidad y autogestión del Hostal San Eduardo.				✓				✓					✓
09	La empresa tiene capacidad de autogestión y no se deja guiar por emociones.				✓				✓					✓
10	La capacidad de autogestión de la empresa, motiva al colaborador a trabajar adecuadamente.				✓				✓					✓
11	Se ha sentido conforme con el mensaje de bienvenida transmitido por la empresa cuando se logran los objetivos planteados.				✓				✓					✓
12	El Hostal San Eduardo transmite de manera correcta la información perteneciente a las actividades de cada colaborador.				✓				✓					✓
13	Se transmite de forma apropiada las observaciones cuando se realiza un trabajo que presenta deficiencias.				✓				✓					✓
Dimensión 3:														
14	Las estrategias aplicadas por el Hostal San Eduardo se ha fortalecido su conocimiento aprendizaje.				✓				✓					✓
15	Las estrategias de retroalimentación fortalecen a los colaboradores brindándoles los recursos necesarios para desarrollar sus funciones.				✓				✓					✓
16	Dentro del Hostal San Eduardo se emplean buenas estrategias para que los colaboradores desarrollen capacidades en equipo y no de manera individual.				✓				✓					✓
17	El Hostal San Eduardo implementa actividades en las políticas de retroalimentación para desarrollar capacidades en sus colaboradores.				✓				✓					✓
18	El Hostal San Eduardo ha aplicado políticas para entrenar a sus colaboradores de manera adecuada.				✓				✓					✓
19	El entrenamiento recibido por parte del Hostal San Eduardo ha funcionado como proceso de retroalimentación.				✓				✓					✓
20	Considera usted que es necesario un entrenamiento continuo para fortalecer sus conocimientos.				✓				✓					✓
Variable 2: EMPOWERMENT														
Dimensión 1:														
01	Considera que Ud. tiene poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo sin consultar a sus superiores.				✓				✓					✓
02	Conoce y cumple sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo sin consultar a los demás.				✓				✓					✓
03	Trabaja, colabora y participa en equipo para cumplir sus responsabilidades dentro del Hostal San Eduardo.				✓				✓					✓
04	Cuando tiene dudas con respecto a su trabajo, se siente en confianza con sus colegas para pedir ayuda.				✓				✓					✓
05	Tiene libertad laboral y de opinión, dentro del Hostal San Eduardo.				✓				✓					✓

Confiabilidad de las variables coaching empresarial

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	5
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	2	5
3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5
5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2
6	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	5
7	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	5
8	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5
9	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5
10	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
12	2	3	5	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	5
13	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
16	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5

Confiabilidad de la variable desempeño laboral

p01	p02	p03	p04	p05	p06	p07	p08	p09	p010	p011	p012	p013	p014	p015	p016	p017	p018	p019	p020	p021	p022	p023	p024
3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	1	4	3	4	4	3	3	4	2	5	2	2	3
2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	2	5	3	3	3
2	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	1	5	1	5	3	3	3	3	2	5	3	3	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	5	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	5	4	3	3	2	1	2	2	2	4
3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	4	3	3	3	2	5	2	2	2
2	5	5	4	3	3	3	1	2	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	4
2	5	5	5	3	3	3	1	3	3	4	1	5	1	4	3	3	3	3	2	5	4	3	4
3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	5	2	3	3	2	2	5	4	2	4
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	4	2	3	3	3	2	5	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3

Bases de datos de las dimensiones de las variables

ID	COACHING EMPRESARIAL																			EMPOWERMENT																									
	Capacidad de relación						Capacidad de autogestión						Retroalimentación							Poder						Motivación						Desarrollo						Liderazgo							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	1	4	3	4	4	3	3	4	2	5	2	2	3	
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	2	5	2	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	2	5	3	3	3	
3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	1	5	1	5	3	3	3	3	2	5	3	3	4		
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	3		
5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	5	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5		
6	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	5	4	3	3	2	1	2	2	4		
7	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	5	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	4	3	3	3	2	5	2	2	2	
8	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5	2	5	5	4	3	3	3	1	2	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	4	
9	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	5	5	3	3	3	1	3	3	4	1	5	1	4	3	3	3	3	2	5	4	3	4		
10	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	5	2	3	3	2	2	5	4	2	4	
12	2	3	5	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	4	2	3	3	3	2	5	3	3	3		
13	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
15	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2
16	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3

Activar Windows

Bases de datos de la correlación entre las variables y las dimensiones

ID	COACHING EMPRESARIAL													EMPOWERMENT													ID1	V1	ID2	V2																							
	Capacidad de relación						Capacidad de autoaplicación						D2	Retroalimentación						D3	V3	Poder									Motivación						Desarrollo						Liderazgo										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15	P16	P17			P18	P19	P20	P21	P22					P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45
1	2	3	3	3	2	3	16	3	4	4	4	4	4	4	27	2	2	1	2	2	2	5	16	19	3	4	4	4	3	3	21	3	2	3	2	4	14	1	4	3	4	4	3	3	22	4	2	5	2	2	3	18	J1
2	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	28	1	1	1	2	2	2	5	14	50	2	4	4	3	2	3	18	2	2	3	3	3	13	1	3	3	4	4	3	3	21	3	2	5	3	3	3	19	J1
3	4	3	4	4	3	3	21	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	5	17	52	2	5	5	5	4	3	24	3	3	3	3	3	15	1	5	1	5	3	3	3	20	3	2	5	3	3	4	20	J4
4	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	5	16	51	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	1	1	2	2	2	2	2	12	4	2	5	2	2	3	18	61
5	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	2	17	3	3	3	3	3	5	2	22	57	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	1	5	1	5	3	3	3	21	3	3	3	3	5	20	J11	
6	3	2	2	3	3	3	16	3	2	2	2	2	2	2	15	3	2	3	3	3	3	5	21	52	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	1	3	13	1	3	2	5	4	3	3	20	2	1	2	2	2	4	11	61
7	3	3	3	3	3	2	17	3	3	1	3	3	3	3	19	2	2	2	1	2	2	5	16	52	3	4	4	4	2	2	19	2	2	3	3	3	13	1	2	2	4	4	3	3	19	3	2	5	2	2	2	16	67
8	3	3	2	2	2	3	15	2	2	2	2	3	3	3	17	3	3	3	2	2	2	5	20	52	2	5	5	4	3	3	22	3	1	2	3	3	12	2	5	4	5	3	3	3	25	3	3	5	4	3	4	22	81
9	3	4	4	3	3	3	20	3	3	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	5	17	53	2	5	5	5	3	3	23	3	1	3	3	4	14	1	5	1	4	3	3	3	19	3	2	5	4	3	4	21	77
10	2	3	2	3	3	3	16	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	5	23	57	3	4	4	4	4	3	22	3	2	2	2	2	11	2	5	3	5	3	3	3	24	3	3	3	4	3	3	19	76
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	3	3	3	4	21	50	3	3	3	3	2	3	17	2	2	2	2	2	10	1	1	1	5	2	3	3	16	2	2	5	4	2	4	19	62
12	2	3	5	3	3	2	18	2	4	2	2	3	3	3	19	2	2	3	2	2	3	5	19	56	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	15	1	1	1	4	2	3	3	14	3	2	5	3	3	3	19	81
13	2	2	2	2	2	3	13	3	2	3	3	3	2	3	19	3	2	3	3	2	3	5	21	53	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	2	16	J11	
14	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	5	29	60	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	4	29	107		
15	3	4	4	5	4	5	25	4	5	5	5	5	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	35	62	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	2	21	108		
16	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	5	39	68	5	5	4	4	4	36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	4	3	22	101	

Bases de datos de frecuencia de las dimensiones del coaching empresarial

FUNDAMENTOS BÁSICOS																						
Capacidad de absorción							Tipo/Ciclo de autogestión							Derivación/interacción								
ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	Módul	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES	ES
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46
25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49

Bases de datos del rango de las variables y dimensiones

	BAJO	MEDIO	ALTO
V1	20 - 46	47-73	74 - 100
D1	6 - 14	15 - 22	23 - 30
D2	7 - 16	17 - 26	27 -35
D3	7 - 16	17 - 26	27 -35
V2	24 - 56	57-88	89 - 120
D1_V2	6 - 14	15 - 22	23 - 30
D2_V2	5 - 11	12 - 18	19 - 25
D3_V2	7 - 16	17 - 26	27 -35
D4_V2	6 - 14	15 - 22	23 - 30

	v1	d1	d2 y d3	v2	d1 y d4	d2	d3
VMAX	100	30	35	120	30	25	35
VMIN	20	6	7	24	6	5	7
RANGO	80	24	28	96	24	20	28
AMPLITUD	26.6666667	8	9.333333333	32	8	6.66666667	9.333333333

Gráficos

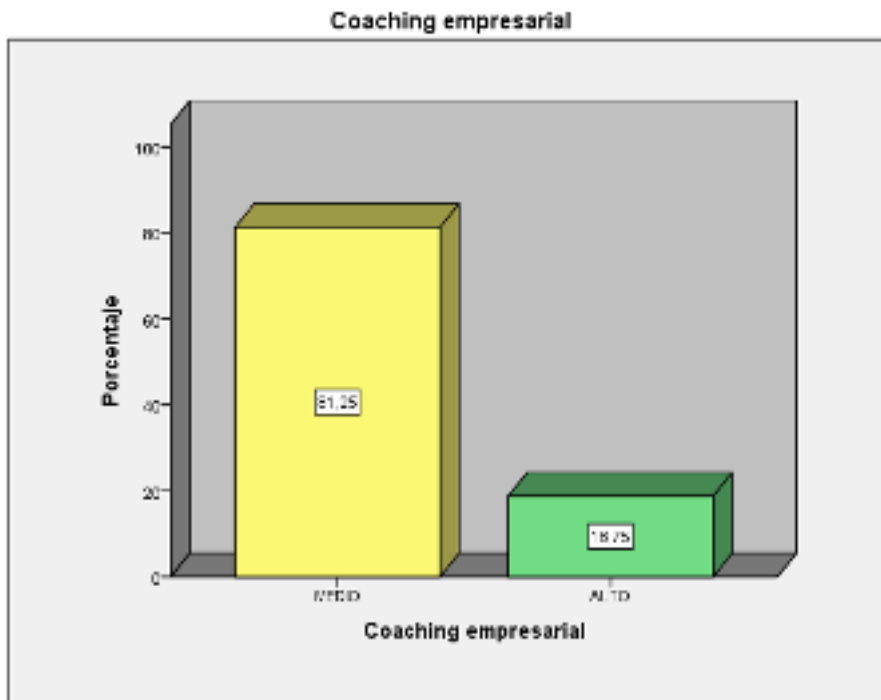


Ilustración 1: Diagrama de barras de la variable Coaching Empresarial.



Ilustración 2: Diagrama de barras de la variable Empowerment.

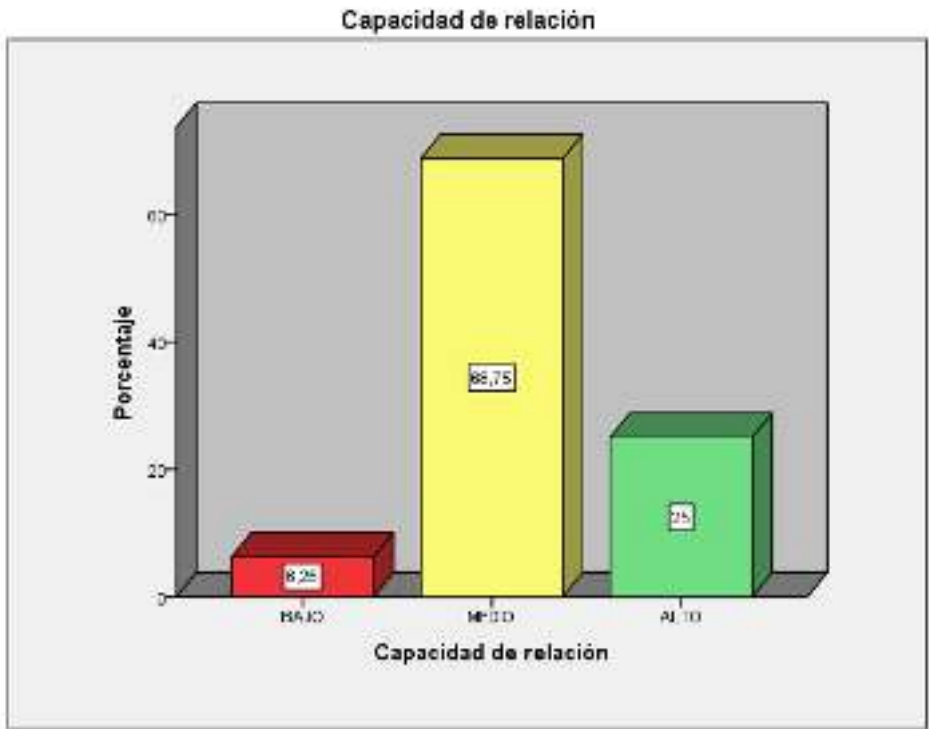


Ilustración 4 Diagrama de barras de la dimensión Capacidad de Relación.

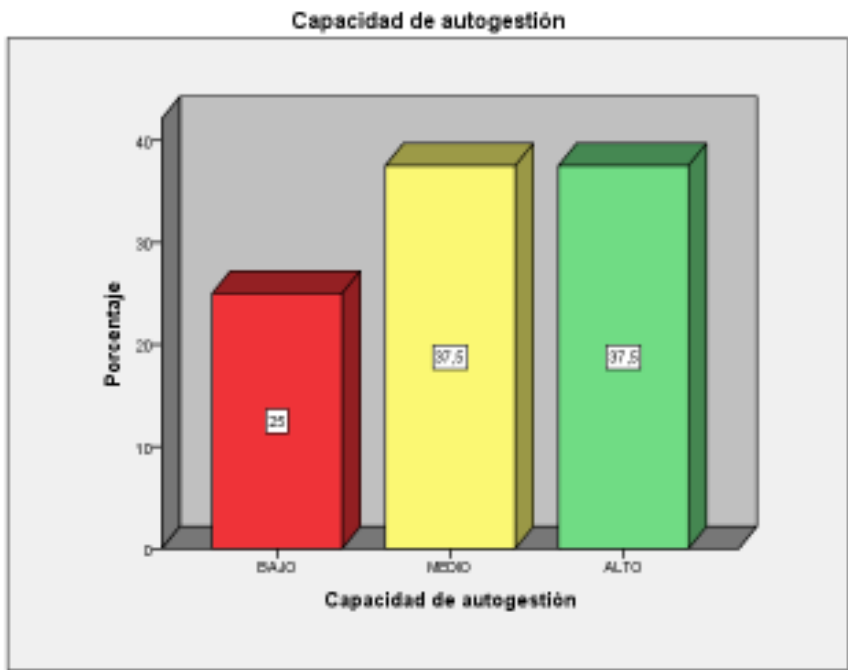


Ilustración 3 Diagrama de barras de la dimensión Capacidad de Autogestión.

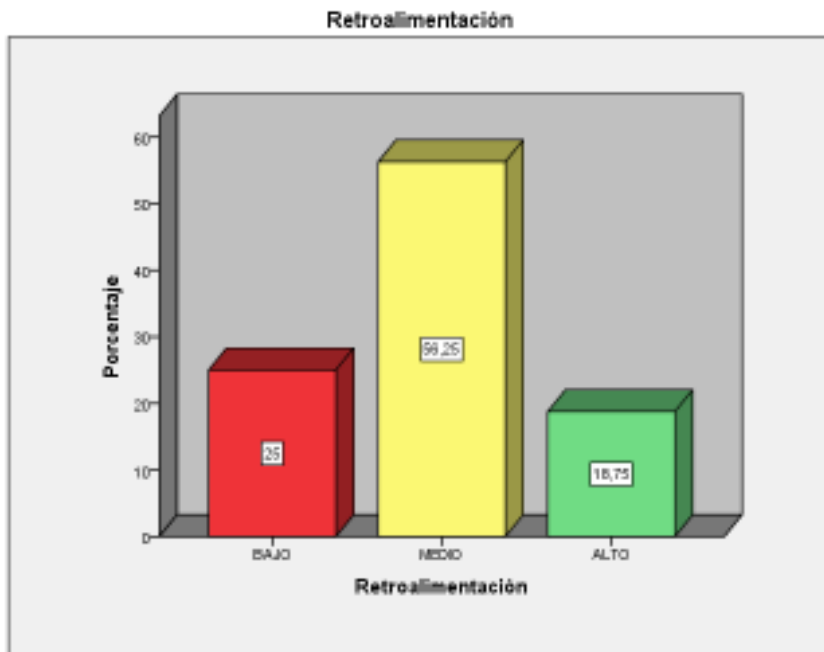


Ilustración 6 Diagrama de barras de la dimensión de Retroalimentación.

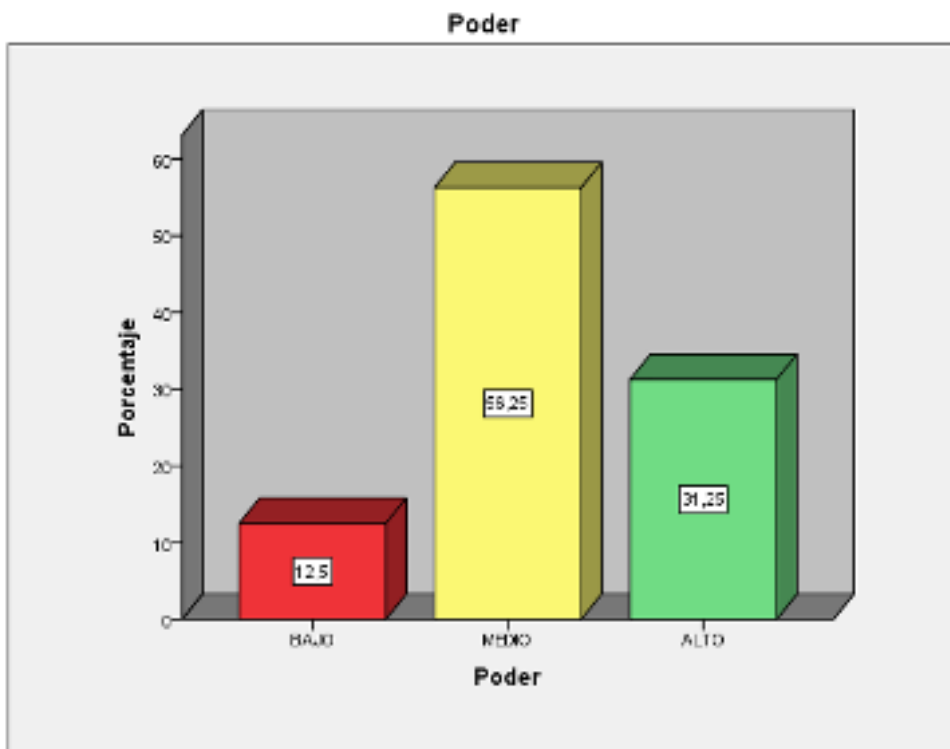


Ilustración 5 Diagrama de barras de la dimensión de Poder.

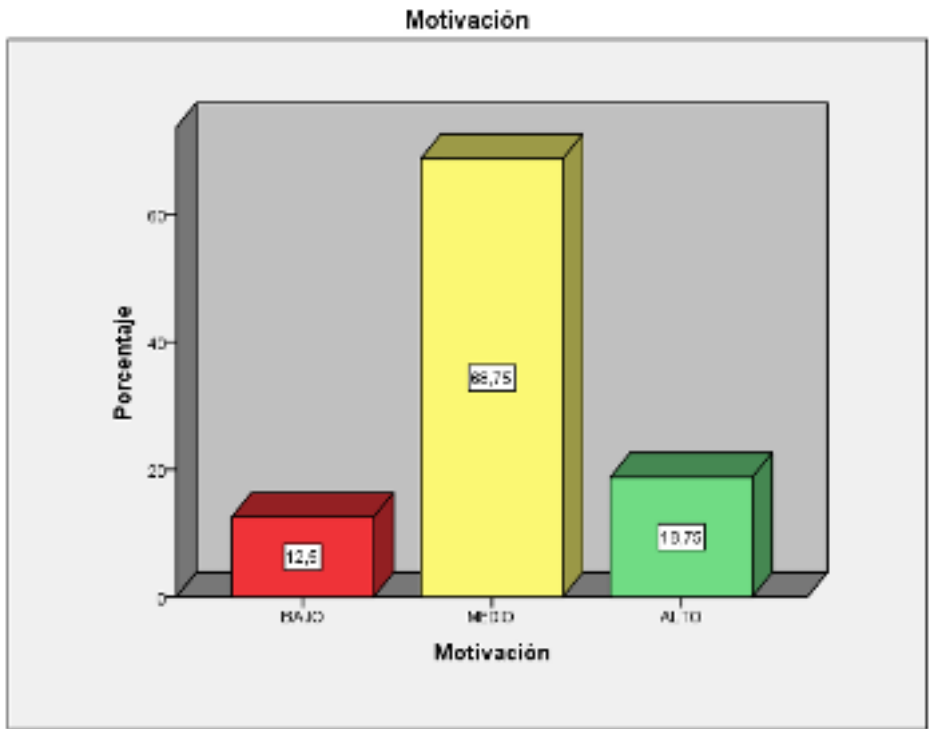


Ilustración 8 Diagrama de barras de la dimensión de Motivación.

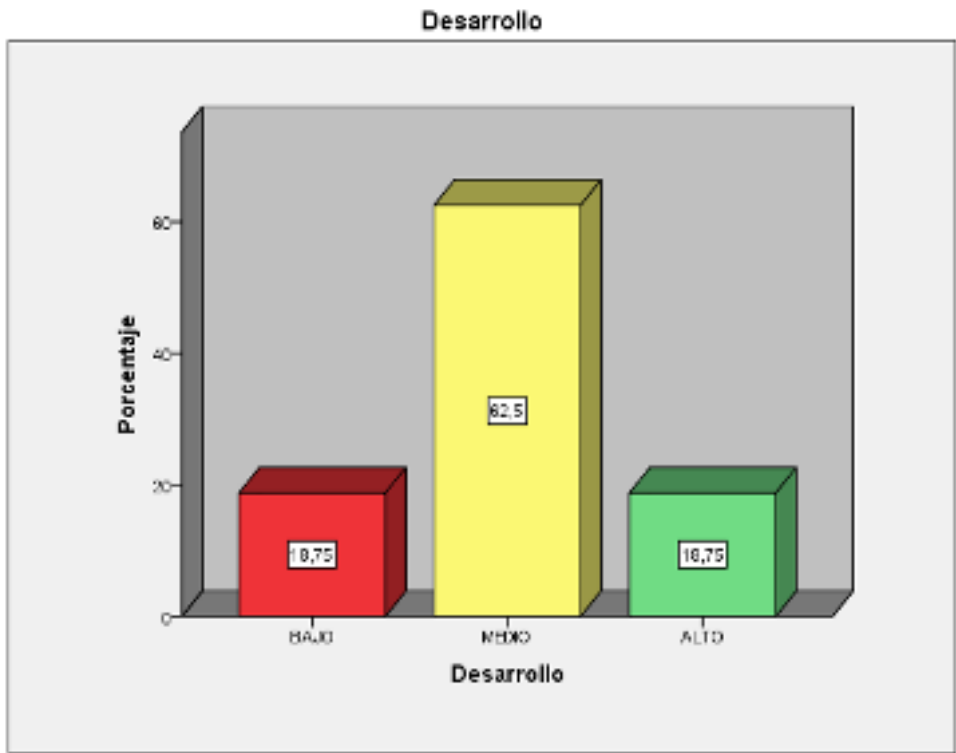


Ilustración 7 Diagrama de barras de la dimensión de Desarrollo.

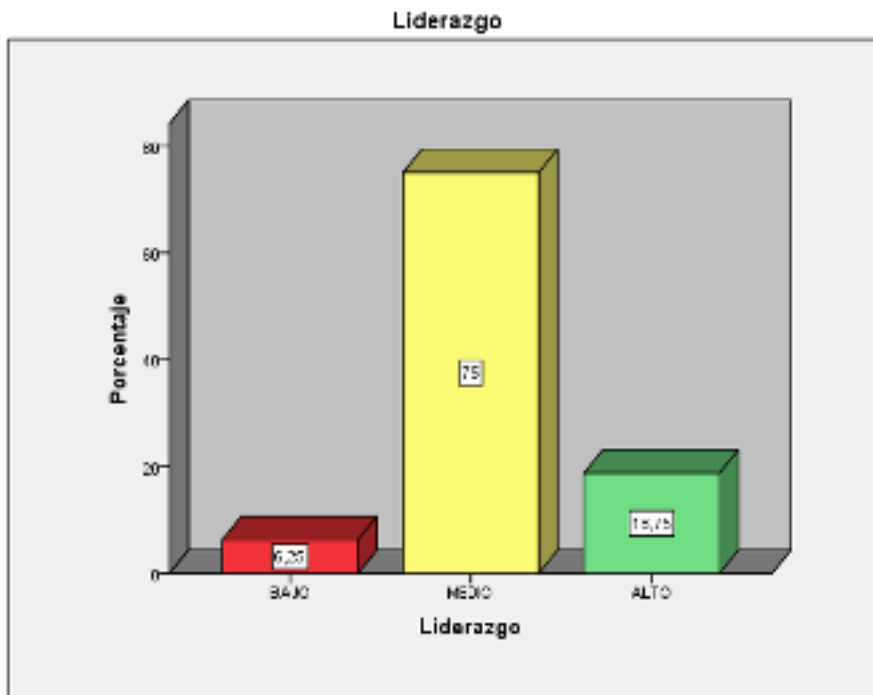


Ilustración 9 Diagrama de barras de la dimensión de Liderazgo.

Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 03 de noviembre de 2021

Carta P. 779-2021-UCV-EPG-SP

LICENCIADA
MARINA YESENIA PEREZ VILLANUEVA
ADMINISTRADORA
SERVICIOS TURÍSTICOS SAN EDUARDO E.I.R.L.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALTAMIRANO SALAZAR, XIOMARA ISABEL; identificado(a) con DNI/CE N° 72532297 y código de matrícula N° 7002542985; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

"COACHING EMPRESARIAL Y EMPOWERMENT EN LOS COLABORADORES DEL HOSTAL SAN EDUARDO 2021"

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "COACHING EMPRESARIAL Y EMPOWERMENT EN LOS COLABORADORES DEL HOSTAL SAN EDUARDO 2021", cuyo autor es ALTAMIRANO SALAZAR XIOMARA ISABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU DNI: 06441665 ORCID 0000-0002-5668-0557	Firmado digitalmente por: MGRANADOSM el 19-01- 2022 01:22:43

Código documento Trilce: TRI - 0280519