



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Coaching y desempeño laboral en la empresa Ronald Boy
Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.**

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

AUTOR:

Rivas Castro, Roger German Jose (orcid.org/0000-0001-8382-2285)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (orcid.org/0000-0003-1241-2785)

CO-ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por otorgarme guía y fortaleza espiritual en los momentos desafiantes vividos durante este tiempo; a mi esposa por ser una fuente de motivación y perseverancia en la redacción de la tesis, dando aliento a no dar marcha atrás, siendo vigilante en largas horas de estudio, dándome siempre valor y ánimo, siendo la ayuda idónea para no darme por vencido.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de realizarme profesionalmente en este MBA.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
Resultados inferenciales.....	25
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

Pág.

Tabla 1. Tabla de frecuencia con datos agrupados de dimensiones de la variable Coaching.....	18
Tabla 2. Tabla de frecuencia con datos agrupados de dimensiones de la variable Desempeño Laboral	18
Tabla 3. Tabla cruzada de Gestión de sí mismo y Desempeño Laboral	19
Tabla 4. Tabla cruzada de Gestión del conocimiento y Desempeño Laboral.....	20
Tabla 4. Tabla cruzada de Gestión del futuro y Desempeño Laboral.....	21
Tabla 6. Tabla cruzada de Gestión de la emocionalidad y Desempeño Laboral..	22
Tabla 7. Tabla cruzada de Gestión de redes y Desempeño Laboral.....	23
Tabla 8. Tabla cruzada de Gestión del aprendizaje y Desempeño Laboral	24
Tabla 9. Pruebas de normalidad	25
Tabla 10. Correlación entre Coaching y Desempeño Laboral.....	26
Tabla 11. Pruebas de normalidad - E1	27
Tabla 12. Correlación entre Gestión de Sí mismo y Desempeño Laboral.....	27
Tabla 13. Pruebas de normalidad - E2.....	28
Tabla 14. Correlación entre Gestión del conocimiento y Desempeño Laboral.....	28
Tabla 15. Pruebas de normalidad - E3.....	29
Tabla 16. Correlación entre Gestión del futuro y Desempeño Laboral.....	29
Tabla 17. Pruebas de normalidad - E4.....	30
Tabla 18. Correlación entre Gestión de la emocionalidad y Desempeño Laboral	30
Tabla 19. Pruebas de normalidad - E5.....	30
Tabla 20. Correlación entre Gestión de redes y Desempeño Laboral.....	31
Tabla 21. Pruebas de normalidad - E6.....	32
Tabla 22. Correlación entre Gestión del aprendizaje y Desempeño Laboral	32

Resumen

El objetivo de la presente investigación estuvo en determinar la relación entre el coaching y desempeño laboral en la empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022. La investigación fue básica, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. La población estuvo conformada por 63 empleados, considerando la participación de todos los trabajadores de la zona. Se empleó como instrumento el cuestionario, y como técnica de recolección de datos se usó la encuesta. Los resultados obtenidos se analizaron estadísticamente a través del programa SPSS, se establecieron el coeficiente de correlación con la medida de Rho de Spearman, teniendo como resultados una correlación positiva baja de 0.346 con nivel de significancia de 0.000, en consecuencia, sí se halló relación entre las variables. En conclusión, se determinó que existe correlación directa entre las variables del coaching y desempeño laboral en la empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.

Palabras clave: coaching, comunicación, liderazgo, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between coaching and job performance in the company Ronald Boy General Contractors, Iquique province, 2022. The research was basic, with a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The population consisted of 63 employees, considering the participation of all workers in the area. The questionnaire was used as an instrument, and the survey was used as a data collection technique. The results obtained were statistically analyzed through the SPSS program, the correlation coefficient was established with the Spearman's Rho measure, resulting in a low positive correlation of 0.346 with a significance level of 0.000 consequently if there was a relationship between the variables. In conclusion, it was determined that there is a direct correlation between the variables of coaching and work performance in the company Ronald Boy General Contractors, province of Iquique, 2022.

Keywords: coaching, communication, leadership, job performance

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial en muchos departamentos gerenciales, la necesidad de realizar un óptimo desempeño laboral para la consecución de los objetivos deseados es un asunto de suma importancia, por ello adicionalmente al uso de modelos de medición de desempeño cuantitativos que las empresas vienen realizando, han considerado aplicar técnicas modernas de asesoría o acompañamiento como lo es el coaching, a fin de mejorar sus resultados (Dos Santos et al., 2020). El coaching es el producto de diversas bases científicas, y en su aplicación se obtiene logros reales a elevada rapidez, ya sea en entornos empresariales, deportivos y personales (Perel et al., 2017). El coaching ayuda a los equipos de trabajo al mejorar su rendimiento, fortaleciendo la integración y el diálogo dentro de los integrantes de éste, elevando entre ellos el nivel de confianza y autoestima para afrontar los retos (Sharon, 2018). En un informe sobre de esta nueva técnica se menciona que dos de cada tres coaches profesionales creen que entrenando con esta disciplina se logrará impactar en la transformación de la sociedad en Latino América (International Coach Federation [ICF], 2017, p. 20)

A nivel nacional en las organizaciones se ha puesto en práctica la gestión de enfoque por resultados, a fin de conducir las actividades laborales a la consecución de los objetivos organizacionales, y más aún por motivo de la emergencia sanitaria vivida, las empresas han visto mejores formas de buscar el crecimiento de las habilidades y aptitudes de los colaboradores en un ámbito de trabajo diferente, en el cual les requiere un mejor desempeño, a fin de garantizar el desarrollo y subsistencia de dichas empresas (Murillos, 2020). Las empresas están constantemente recurriendo al coaching para que sus ejecutivos puedan mejorar la gestión de personas y equipos, y así alcanzar mejores desempeños y resultados (Bravo, 2017). En el Perú gran cantidad de empresas buscan principalmente en el coaching la mejora de las habilidades de liderazgo para sus ejecutivos y de esta manera ellos puedan estimular y motivar a sus colaboradores para asumir los constantes retos que enfrentan las empresas (Valentín, 2020).

A nivel local la empresa Ronald Boy Contratistas Generales de la provincia de Iquique brinda servicios menores de construcción, transporte de carga, suministro de personal, en el cual el factor de desempeño de los colaboradores es una señal muy relevante para el cumplimiento de los fines organizacionales, dicha empresa

realiza capacitaciones constantes a sus trabajadores con el fin de mantener a su personal actualizado, y siendo que el coaching busca mejoras para la empresa y a su vez al empleado se pretende medir el nivel del mismo y su importancia de implementación en la empresa.

En este sentido se propone reconocer la importancia del empleo de la técnica del coaching y su correlación con el desempeño, y se plantea el problema general de estudio del presente proyecto de investigación científica: ¿Cuál es el nivel de relación entre el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022? Además a continuación se proponen los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión de sí mismo en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?; ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del conocimiento en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?: ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del futuro en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?; ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión de la emocionalidad en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?; ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión de redes en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?; ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del aprendizaje en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?;

Las justificaciones del proyecto de investigación están enfocadas en tres tipos, las cuales detallan las razones que validan su realización: La justificación práctica se verifica considerando que la presente investigación ofrecerá conocimiento de realidad habitual en empresas al proveer herramientas que ayudarán a resolver problemas de desempeño que puedan presentarse en diversas organizaciones, y que servirá de apoyo confiable para la relación coaching y desempeño laboral. La justificación teórica de esta investigación se verificará si el coaching mantiene relación con el desempeño, y si en alguna manera éste ayuda a acrecentar el rendimiento de los colaboradores, logrando validar o negar, la importancia de esta disciplina en los equipos de trabajo, para el logro de resultados.

Así mismo esta investigación brindará aportes teóricos al poder conocer cuáles son los aspectos que inciden en los colaboradores, para mejorar su desempeño. La justificación metodológica se validará de manera confiable en el uso del instrumento realizado y los resultados obtenidos para este propósito. Dando oportunidad a futuros investigadores para que hagan uso del presente instrumento en estudios posteriores.

Adicionalmente el objetivo general de estudio del presente proyecto de investigación científica es: Determinar el nivel de relación entre el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022. También se han considerado los objetivos específicos: Determinar el nivel de relación entre la gestión de sí mismo el coaching y el desempeño laboral, en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022; Determinar el nivel de relación entre la gestión del conocimiento en el coaching y el desempeño laboral, en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022; Determinar el nivel de relación entre la gestión del futuro en el coaching y el desempeño laboral, en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022; Determinar el nivel de relación entre la gestión de la emocionalidad en el coaching y el desempeño laboral, en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022; Determinar el nivel de relación entre la gestión de redes en el coaching y el desempeño laboral, en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022; Determinar el nivel de relación entre la gestión de aprendizaje en el coaching y el desempeño laboral, en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022

La hipótesis general del presente estudio es: Existe relación significativa entre el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022. Así también las hipótesis específicas son las siguientes: Existe relación significativa entre la gestión de sí mismo en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022; Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022; Existe relación significativa entre la gestión del futuro en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa

Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022; Existe relación significativa entre la gestión de la emocionalidad en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022; Existe relación significativa entre la gestión de redes en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022 Existe relación significativa entre la gestión del aprendizaje en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional Sauñi (2020) realizó una investigación en cuanto a Coaching y desempeño laboral en empresas de metalmecánica, ubicadas en Lima Norte, la cual fue básica, no experimental en su diseño, correlacional y con enfoque cuantitativo, ésta tuvo una muestra compuesta por 100 trabajadores de diferentes empresas, y se evidenció de acuerdo con el análisis que el coaching influye de positivamente y con significancia hacia la otra variable en estudio, cuyo nivel de correlación registro el 0.505, y una nivel de significancia del 0.000.

Suclupe (2019) en su tesis coaching y desempeño laboral en el Depósito Pakatnamu E.I.R.L Lambayeque, de tipo básica, correlacional, estudio cuantitativo, y con un muestreo de 40 empleados, se identificó que en dicha empresa no aplicaba correctamente la técnica del coaching en sus actividades productivas, siendo estos reflejados al verificar que los trabajadores de la empresa no estén orientados a mejorar en su logros personales y laborales. Se encontró falta de trabajo en equipo, insatisfacción laboral, falta de compromiso e identidad con la empresa.

Aricoché (2019) en su tesis coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho, realizó un estudio científico, con enfoque cuantitativo, la metodología fue aplicada, no experimental, correlacional, transversal. Se tomó un muestreo total de 85 colaboradores administrativos de la institución educativa a quienes se les aplicó un cuestionario en el cual estaban evidenciadas las variables de la presente investigación. Observándose en los hallazgos que existe una relación de variabilidad esperada, la misma que se presentó de manera positiva media en dicho estudio.

Vallenas (2019) de acuerdo con sus tesis coaching empresarial y desempeño laboral de la empresa de transporte y servicios Huacri, en el cuzco, tuvo el objetivo validar cómo se relaciona las variables del presente estudio. Se opto por la metodología de tipo básica y tuvo como objetivo la ampliación de conocimientos en la teoría de la administración en lo relacionado a las variables del estudio, el mismo que fue cuantitativo no experimental, correlacional, y enfoque cuantitativo. El muestreo tomado fue de 35 colaboradores, la técnica de toma de datos fue virtual respaldada por juicio de expertos. La conclusión nos permite observar efectivamente la relación existente en las variables en estudio.

Reyes (2018) en su tesis “El coaching ejecutivo como un proceso de alto impacto para el desarrollo de competencias estratégicas en gerentes de una empresa logística”, busco encontrar correlación entre las variables a ser estudiadas en la empresa logística. El diseño desarrollado fue cuasiexperimental, con una muestra de cinco gerentes evaluados mediante cuestionario, en el cual se midieron sus fortalezas y oportunidades a mejorar. Resultando un mejoramiento real en las competencias de aquellos gerentes quienes habían recibido del programa de coaching, lo cual dio la conclusión que efectivamente el coaching favoreció significativamente aspectos como enfoque en el cliente, toma de decisiones, innovación y mejoras de equipos de trabajo.

A nivel internacional Fernanda (2017), realizó la investigación en su tesis “Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador” la cual busco definir la línea estratégica a encauzar permitiendo realizar la implementación del coaching empresarial a fin de lograr mejoras en el nivel del clima organizacional en Adecco. Dicha investigación tuvo como resultado que el 80 % obtuvo mejoras en los indicadores de colaboración, relaciones laborales, retroalimentación, toma de decisiones y comunicación entre los trabajadores. Por tal razón se llegó a concluir que el aplicar coaching empresarial se traduce en mejoras tanto en el aspecto de desarrollo personal, así como también en las capacidades de equipos de trabajo y clima laboral más confortable en la empresa.

Salazar et al. (2017) en su investigación “Impacto del coaching como estrategia formativa del personal encargado de las ventas en la industria hotelera en México”. tuvo como propósito capacitar al personal de ventas con el fin de proporcionar estrategias en bien del desarrollo humano, los cuales se vieron reflejados en mejoras en el aspecto laboral. Se aplicó la metodología de estudio cuasiexperimental y se empleó un diseño descriptivo-comparativo, la muestra fueron 30 colaboradores. La técnica utilizada fue de muestreo probabilístico estratificado. Los resultados validaron que los colaboradores que recibieron la capacitación de coaching tuvieron una reacción positiva orientada a los objetivos requerido por la gerencia hotelera.

Yucailla et al. (2018) desarrollaron una investigación en la cooperativa de ahorro y crédito en la provincia de Tungurahua en Ecuador, cuyo propósito fue

analizar la relación entre el coaching y el desempeño laboral, con un estudio cuali-cuantitativo, correlativo, descriptivo, exploratorio, la población fue constituida por 385 personas, y el instrumento usado fue el cuestionario. Al concluir ese estudio se mostró que es importante la implementación de sesiones coaching en la empresa, y que éste ayudará en mejoras del aspecto laboral en la entidad financiera; asimismo el coeficiente de Pearson evaluado registro 0.77 el mismo que significó que el nivel de correlación es alto.

Casique, (2018) llevo a cabo una investigación en empresas manizaleñas de Colombia con el propósito de analizar el impacto del coaching organizacional en el desarrollo de competencias laborales del talento humano. La investigación es de tipo explicativo, no experimental, su población la constituyo 40 directivos de empresas grandes de la zona, cuyo instrumento de aplicación fue el cuestionario. Al finalizar esta investigación los resultados demostraron que la repercusión del coaching en el incremento de competencias de los trabajadores es elevada. En conclusión, este estudio mostro que la implementación de coaching es efectiva en las organizaciones.

Ali et al. (2018) hizo un estudio en una organización del sector público de Paquistán con el fin de establecer relación entre el coaching gerencial en el desempeño laboral en los empleados, este estudio fue de nivel correlacional, el muestreo considerado fueron 183 personas, se aplicó al estudio el instrumento del cuestionario. Al concluir este estudio se demostró una relación directa entre las variables analizadas en la hipótesis.

Consideraremos los enfoques teóricos relacionados con el coaching de acuerdo con lo mencionado por Banner, citado por Gordillo (2008), el psicodinámico, conductista, centrado en la persona, cognitivo y sistémico. Todos estos modelos tienen un enfoque particular los cuales revisaremos de manera concisa.

Modelo psicodinámico o clínico, es un modelo centrado en las etapas de toma de conciencia (precontemplación, reflexión y descubrimiento), teniendo como fin principal que los clientes consigan una mejor autocomprensión de su persona, y de esta manera pueda hacer los cambios en su forma de proceder. Este modelo requiere que el coach haya recibido formación psicológica, permitiéndole ejecutar inferencias efectivas con objetividad sobre el sujeto orientado.

Modelo conductual, este modelo se basa de manera exclusiva en la atención en las conductas específicas, promoviendo que para existir un cambio en el sujeto éste debe comprender el impacto real que tienen sus conductas sobre sí mismo y en otras personas, permitiéndole a la persona actuar en base a esta reflexión de una manera consecuente en la mejora de sus actos.

Modelo centrado en la persona, este modelo pone foco y atención en ayudar al cliente a llegar a sí mismo mediante el proceso de interrelación, que supone una profunda experiencia que lo lleva a elegir en un modo reflexivo lo mejor para su persona. El cliente desea tener consistencia como individuo, considerando la percepción consciente de sí mismo, y una motivación hacia el desarrollo y autorrealización como ser humano.

Modelo cognitivo social, este modelo se enfoca en el lenguaje, las palabras mencionadas sirven para reconstruir la historia de los clientes y darle sentido, considerando el marco de referencia de cada individuo. Lo importante es que el coach realice interpretaciones objetivas en base a la historia de su cliente, no haciendo interpretaciones subjetivas, sino poner con foco en la características y circunstancias particulares en el contexto vivencial de cada cliente.

Modelo sistémico, este modelo pone énfasis en que las personas viven y se desenvuelven en sistemas en las cuales están inmersas, en tal sentido ayudar al cambio de una persona implica una modificación del sistema en que se encuentra. Sostiene que el ser humano es lo más importante como activo en toda organización, también el promotor del cambio y el aprendizaje. Busca que los sujetos, equipos y organizaciones estén implicados en el desarrollo del conocimiento a fin de mejorar con eficacia de los problemas que presentan su entorno.

En cuanto a los orígenes del coaching según Vitola (2020) nos remontamos al año 470 en la filosofía griega con Sócrates y la aplicación de su mayéutica, la que trata de la creencia que cada ser humano posee conocimiento en sí mismo motivo de sus propias vivencias y las experiencias de generaciones anteriores. Esta práctica trae del inconsciente de la persona los conocimientos ocultos, para ayudarle en la solución de sus problemas presentes. También menciona que durante los siglos XV y XVI, en Hungría llegaron a utilizar un carruaje mucho más cómodo que el usado hasta la fecha. Estos carruajes se les denominó "kocsi szekér", que significaba "carruaje de Kocs" que simbolizaba la excelencia. De esa

manera se usó esta palabra “kocsi” que en alemán se mencionaba como “kutsche”, en Italia le dicen “cocchio” y en español como “coche”. Consistía en un vehículo o carruaje para transportar personas.

Según Barrera (2016) el estadounidense Timothy Gallwey en el año 1972, publicó el libro “El Juego Interior del tenis”, rompiendo paradigmas sobre los factores que influyen para el desempeño en el deporte, tras haber agotado la parte estratégica y táctica y aun no ser suficiente para el éxito en el juego. Estos análisis dieron inicio para que estos nuevos descubrimientos de Gallwey sean aplicados como unas herramientas entre hombres de negocios. Gallwey menciona “el ser humano tiene unas potencialidades extraordinarias, las cuales están frecuentemente limitadas por los hábitos mentales creados a lo largo de nuestra vida”. Posteriormente John Whitmore toma la metodología de Gallwey y combinado con la Psicología Humanista, crea una nueva metodología denominada coaching. Para Whitmore el coaching consta en lograr rescatar la máxima capacidad de su cliente, y así aumentar de una manera muy considerable su desempeño. Propone en poder visualizar a las personas, no en su presente, si más bien como ellos se verían en el futuro en su mejor versión, mediante los siguientes supuestos: tomar mayor conciencia, responsabilidad, desarrollo y confianza de su propia persona (Whitmore y Tiburzio, 2006).

El coaching ha sido definido de diversos modos, Según Timothy Galwey (1985) el coaching propone encontrar la capacidad y el potencial en los individuos de tal forma que así ellos puedan alcanzar altos rendimientos, es una disciplina que fomenta el autoaprendizaje más que una asesoría o enseñanza guiada”. Según Suarez (2015) El coaching es una disciplina en la cual el coach mediante observación escucha y preguntas ayuda a que las personas puedan sacar de sí mismo su potencial, generando acciones y de esta manera puedan alcanzar sus objetivos. La Escuela Europea de coaching lo indica como un arte en el cual se realizan preguntas mediante un proceso de aprendizaje, en donde el individuo explora y redescubre nuevas creencias, que lo facultan al alcance de sus objetivos (Corbu, 2016).

El coaching también se define como una disciplina que establece una sociedad entre el coach y su cliente, mediante un procedimiento que genera reflexión y fomenta el pensamiento creativo, el cual inspira y potencia a los

individuos a conseguir mejoras a nivel personal y profesional (Federación Internacional de Coaching [ICF], 2022). Según Sharon et al. (2015) El coaching es una técnica de acompañamiento y progreso de personas que opera a través de la conducta donde un profesional llamado coach acompaña a la persona, cliente o sistema organizacional en un procedimiento de creatividad y motivación que forja un potencial de habilidades en lo personal y profesional. Asimismo, Jim Selman manifiesta que el coaching es una técnica que ayuda a genera cambios en las personas, y encontrar probabilidades que, si existen, sin embargo, no podemos percibir (Ortuñez, 2006). El coaching es una disciplina que de manera sistemática promueve el aprendizaje y potencia cambios a niveles emocional y conductual, logrando expandir las capacidades hacia el logro de objetivos deseados (Anzonera, 2013). Según Hopkins (2014), propone que el coaching busca adicionalmente a la transformación y mejoras de su cliente, que este efectúe un cambio importante y con trascendencia en su existencia.

El coaching motiva el crecimiento de nuevos líderes empresariales, se posiciona como el nuevo Capitalismo Humanista, en los cuales las actitudes relacionadas a valores como la responsabilidad y la solidaridad conforman el fundamento de una cultura organizacional incidiendo en aspecto éticos y de negocios (Musicco, 2013). Asimismo el coaching propone ser una herramienta fundamental en la mejora de las habilidades directivas de los individuos claves dentro de las empresas, considerando que los cambios constantes, demanda líderes flexibles, capaces y competentes (Gajardo, 2007).

El coaching consiste en conversaciones realizadas, que se sustenta en una relación de acompañamiento, llegando a tener sintonía psicológica y emocional, que ayude a que el coachee tenga la confianza suficiente para entrar en temáticas. Según Galleani (2021). El coaching se desarrolla con el cliente mediante la aplicación de preguntas que despierten las facultades inherentes en la persona, con observación y escucha, motivando así la creatividad, innovación, emprendimiento, maximización de saberes personales, estrategias, y empoderar a las personas logrando ellos mismos mayor motivación para alcancen sus objetivos personales y laborales (Murillos, 2020).

Se han considerado las dimensiones sobre el coaching de acuerdo con el estudio de De La Cruz (2021) el cual toma las dimensiones propuestas del estudio

de González (2017) las cuales son las siguientes: gestión de sí mismo, gestión del conocimiento, gestión del futuro, gestión de la emocionalidad, gestión de redes y gestión del aprendizaje.

Gestión de sí mismo, se refiere a autogestionarse de forma efectiva en el alcance de sus objetivos, mediante el buen uso de la toma de decisiones, orientado a un desarrollo laboral fructífero. Para ello es importante la autoestima, ser adaptable a los cambios, generando y fortaleciendo cualidades.

Gestión del conocimiento, consiste en las actividades y procesos que permiten el intercambio de información y experticia entre los trabajadores de una organización. Se asumen roles de maestro y discípulo en las interrelaciones de los trabajadores con el fin de transmitir conocimiento de manera dinámica y continua.

Gestión del futuro, se trata en el hecho de tener una visualización del horizonte, y oportunidades por los cuales se pueden conducir a los trabajadores, en cuanto a sus posibilidades de mejora profesional con relación a su línea de carrera. Se evalúa y considera las posibilidades del entorno en un momento específico dado.

Gestión de la emocionalidad, consiste en el conjunto de acciones que la empresa desarrolla para el bienestar laboral, y elevado nivel de motivación en los trabajadores a fin de obtener el más alto logro en su desempeño.

Gestión de redes, se refiere a la interacción voluntaria y fluida de los trabajadores entre sí, favoreciendo de esta manera el flujo de cooperación y de intercambio de información con el fin de mejorar en el desarrollo de sus funciones.

Gestión del aprendizaje, se refiere al hecho que los trabajadores reciban el feedback necesario que ayuden mediante reflexión a evaluar resultados y eventos ocurridos en el día a día, creando oportunidades de mejora continua.

Acerca del origen de la variable desempeño laboral Bautista, et al. (2020) manifiesta en su investigación que el término desempeño laboral en una primera instancia se le nombró descripción de puestos, y ya a posteriori se lo ha usado para definir el correcto funcionamiento en determinado puesto de trabajo de un área específica de una organización. Maristany (2000) en su artículo propone que la palabra desempeño laboral aparece en Estados Unidos en el siglo XX utilizándose por vez primera entre los vendedores a quien el gobierno contrataba; Méndez (2000) manifiesta que el desempeño laboral con el pasar del tiempo se ha

convertido en un instrumento para evaluar el correcto funcionamiento en cada puesto del área de producción. En referencia a la definición de la variable desempeño laboral Chiavenato (2007), refiere al desempeño, como el comportamiento o estrategia del colaborador que tiene como fin el cumplimiento efectivo de los propósitos planteados por la empresa. Robbin et al. (2013) conceptualizan el desempeño laboral como un proceso que permite definir cuan exitosa es una empresa en la consecución de sus objetivos laborales.

Según Yucailla (2018) la palabra desempeño laboral hace referencia a las acciones que realiza) el empleado, y no solamente se tiene en cuenta el conocimiento de saber hacer dichas labores, sino que se enfatiza en la importancia de sus aptitudes, como la eficiencia, calidad, disciplina, aprovechamiento de la jornada laboral, entre otras capacidades necesarias para asumir los retos que los puestos a cubrir presentan. Robbins y Judge (2009) mencionan que en las organizaciones no solamente evalúan las tareas que se incluyen en una descripción de puestos, sino que en la actualidad las empresas más horizontales requieren de más información. Robbins y Judge (2013) Mencionan que hay tres comportamientos primordiales que conforman el desempeño laboral, los cuales son: (1) Desempeño de la tarea, que implica el acatamiento de deberes y tareas que favorecen a la producción de bienes o servicios; (2) Civismo, conformados por acciones en bien del ambiente psicológico en la empresa, respaldo de los fines empresariales, trato respetuoso entre los trabajadores, sugerencias y manifestaciones positivas en el ambiente laboral; (3) Falta de productividad, que son las malas acciones en contra de la empresa entre los cuales figuran actos deshonestos, perjuicios a la propiedad, actos violentos con compañeros y ausencia laboral.

En cuanto a la variable desempeño laboral, las dimensiones consideradas en este estudio preceden de la investigación de Robbins y Judge (2009) y el estudio realizado por Ramos et al. (2019) en la cual definió a las dimensiones siguientes como adecuadas para la variable desempeño laboral: desempeño tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente son, las cuales a continuación se definen.

Desempeño de tareas, se consideran las acciones que repercuten en la producción de un bien o lo requerido para prestar un servicio. Supone todas

aquellas actividades que se requieren realizar para la consecución de una labor, estas regularmente esta preestablecidas en las descripciones de puesto de trabajo las cuales varían según las funciones de cada labor.

Desempeño contextual, esto se refieren a las actitudes del colaborador en cuanto a su entorno laboral, no siendo necesario que estas estén involucradas con su labor, sino son aquellas acciones que contribuyen a los fines de la organización promoviendo el bienestar del entorno social y psicológico en el ambiente laboral donde se desenvuelven. Consisten en aquellas acciones proactivas de iniciativa personal hacia los compañeros y la organización.

Conducta laboral contraproducente, se refiere a todas aquellas conductas que influyen en el perjuicio de la organización. Se refieren a actitudes como quejas, presentismo, cuando voluntariamente ejecuta de manera incorrecta sus tareas, también incluye es uso inadecuado de activos de la empresa, etc.

En cuanto a la epistemología el coaching se presenta como una técnica gerencial, la cual en la actualidad está logrando éxitos en el ámbito de las organizaciones, que ha surgido a causa de la importancia que ahora conlleva una adecuada conducción de los recursos humanos. Según Salazar y Molano, (2000) encontramos al ser humano como usuario, cliente, propietario de empresa, y como el recurso primordial en toda organización a fin de que mediante sus conocimientos, habilidades y destrezas pueda conseguir los objetivos propuestos o esperados de él. Los seres humanos nos encontramos inmersos en un mundo altamente competitivo, en donde el liderazgo es la meta en objetivo común, y las compañías juegan entre si un torneo competitivo como de entre grandes ligas. El emprendimiento constante y la alta cobertura de las grandes compañías hacen que el mercado actual sea ferozmente enfrentado, lo cual genera incertidumbre, y el cambio constate en las empresas en este contexto sea frecuente, a su vez dichos cambios obedecen la aplicación de valores y modificaciones de actitudes de acuerdo la dirección de la gerencia. El coaching propone ejecutar cambios radicales en los seres humanos en periodos cortos de tiempo.

El coaching invita al ser humano a cruzar más allá de sus límites, sepultando viejos hábitos, sacrificando aspectos de su manera de actuar y ser, llegando a

manifestarse en nuevos procederes, hábitos, actitudes, llevando a conformarse una nueva forma de ser y hacer. De acuerdo con Espinal (2002) el coaching se efectúa poniendo la vista en el futuro, sin considerar los antecedentes pasados, busca marcar una nueva historia, sin tener necesariamente una continuación de los actos precedentes vividos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada es de tipo básica, Según Nieto (2018) es aquella que tiene por objeto desentrañar, mejorar o ampliar el conocimiento de las teorías estudiadas brindando una mejor comprensión, y descubriendo nuevos conocimientos. El Diseño es no experimental. Hernández et al. (2018) indicaron que un estudio es no experimental cuando no existe adulteración de las variables de estudio, siendo que su objetivo es analizar los fenómenos tal como se presenten en su entorno natural. El corte fue transversal y con un enfoque cualitativo. El nivel es correlacional. Según Muñoz (2015) indica que la investigación correlacional consiste en un análisis que relaciona las variables, de acuerdo con los elementos resultantes de estudio. Perez (2020) que los estudios correlacionales son aquellas en las que decimos que dos variables están relacionadas, pero no decimos que una dependa de otra.

3.2. Variables y operacionalización

El Coaching (Variable Independiente). Según Galleani (2021) el coaching es una técnica de acompañamiento y progreso de personas que opera a través de la conducta donde un profesional llamado coach acompaña al cliente en un procedimiento de creatividad y motivación que forja un potencial de habilidades en lo personal y profesional. El Desempeño Laboral (Variable Dependiente). Según Chiavenato (2007) el desempeño está constituido por el comportamiento o estrategia del colaborador que tiene como fin el cumplimiento efectivo de los propósitos planteados por la organización. Según Cazau (2004) la operacionalización consiste en definir las variables, las dimensiones, y los indicadores, ya que mediante ello podríamos transformar las variables en propiedades medibles, y observables. Esta investigación presenta dimensiones e indicadores con el fin de realizar la operacionalización de las variables.

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

Lerma (2016) definió a la población como la totalidad de elementos, los cuales tienen ciertas propiedades que guardan relación, a quienes se les aplicará un estudio analítico. Se encuestó a un grupo específico de empleados de la empresa Ronald Boy Contratistas Generales ubicada en la provincia de Iquique, y se analizó la relación entre las variables elegidas en la tesis, para ello se hizo uso de la herramienta cuestionario. La muestra considerada en este estudio se constituyó 63 trabajadores en la empresa. Es no probabilística. Según Scharager, (2001) este tipo de muestra el número de participantes no es definido por la probabilidad sino por las condiciones que posibiliten hacer el muestreo. En tal sentido al evaluar a todo el personal de la empresa en este sector, es considerado de carácter finita, debido a que es posible contar a todos los participantes involucrados en el estudio.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Se realizará una encuesta mediante el instrumento denominado cuestionario. Según Useche et al., (2019) la encuesta consiste en la implementación de un procedimiento estandarizado para recoger información de manera oral o escrita, obtenido de una amplia muestra de individuos. Para esta investigación se están considerando los cuestionarios validados por expertos tomado del estudio del investigador De La Cruz (2021) en su tesis "Relación entre Coaching y el Desempeño Laboral de los asesores de venta de una Empresa Multinivel en Ica 2021", los cuales evaluaron puntualmente las dimensiones de ambas variables. En el cuestionario sólo se adaptó el término asesor a empleado.

Según Cordova (2005), el cuestionario es un instrumento conformado por interrogantes bien estructuradas de forma ordenada, de manera lógica tanto como psicológicamente, en el cual se usa un lenguaje claro y entendible, la cual normalmente responde la persona encuestada sin que sea necesaria la presencia del encuestador. Muñoz (2003) menciona que el cuestionario se caracteriza de manera singular en el hecho del registro de la información, al realizarse de una manera no presencial, logrando alcanzar mayor población con rapidez y sin gastos de traslado.

3.5. Procedimientos

A fin de recabar información se emplearon dos cuestionarios, los cuales fueron respondidos por los trabajadores de la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022, para ello se solicitaron las autorizaciones necesarias con la empresa. En cuanto a la implementación y ejecución de este cuestionario se utilizó la plataforma Google Form, el cuestionario fue enviado vía online para el registro correspondiente de los trabajadores de la empresa. Posteriormente se analizaron estadísticamente los resultados y se obtuvieron las discusiones, conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se realizará un estudio de datos estadísticos aplicando el programa SPSS, realizando el análisis de las variables y las dimensiones de estudio, haciendo uso de gráficos y tablas.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con González et al. (2002) para que una investigación tenga carácter ético, será necesario que esta posea valor, esto conlleva a que el estudio contemple relevancia científica, social o clínica. En este estudio se respetarán las normas éticas de estudios científicos. Según Di Bastiano et. al (2022) la ética en estudios científicos se efectúa conforme a los principios éticos que garanticen el progreso del conocimiento, mejoras en la condición humana, y el desarrollo en la sociedad, a su vez considera aspectos como autenticidad de la propiedad intelectual, protección de datos, confidencialidad, bienestar y conservación del medio ambiente.

IV. RESULTADOS

Se procedió a realizar los análisis estadísticos con la información recogida, haciendo uso de las tablas de frecuencia y mediante trabajos cruzados en el presente caso de estudio.

Tabla 1

Tabla de frecuencia con datos agrupados de dimensiones de la variable Coaching

	Bajo		Medio		Alto	
	F.	%	F.	%	F.	%
Gestión de sí mismo			10	15.9	53	84.1
Gestión del conocimiento			15	23.8	48	76.2
Gestión del futuro			4	6.3	59	93.7
Gestión de la emocionalidad			11	17.5	52	82.5
Gestión de redes			14	22.2	49	77.8
Gestión del aprendizaje			18	28.6	45	71.4
Coaching			1	1.6	62	98.4

Interpretación. - La tabla 2 permite observar el resultado descriptivo, en el cual podemos registrar que de los 63 encuestados hay un 1.6% con nivel medio de coaching, y un 98.4% en el nivel alto de coaching. Observándose un muy buen porcentaje de frecuencia en la gestión del futuro de 93.7%, y la gestión de sí mismo 84.1%.

Tabla 2

Tabla de frecuencia con datos agrupados de dimensiones de la variable Desempeño Laboral

	Bajo		Medio		Alto	
	F.	%	F.	%	F.	%
Desempeño de tareas			7	11.1	56	88.9
Desempeño contextual			9	14.3	54	85.7
Desempeño contraproducente	3	4.8%	52	82.5	8	12.7
Desempeño laboral			15	23.8	48	82.9

Interpretación. - La tabla 3 nos permite observar el resultado descriptivo, en el cual podemos verificar que de los 63 encuestados hay un 88.9% alto en el

desempeño de tareas, y un 85.7% en el nivel alto en el desempeño contextual; y para la variable desempeño laboral tenemos un 82.9% en el nivel elevado de frecuencia

Tabla 3

Tabla cruzada de Gestión de sí mismo y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral (Agrupada)			
		Medio	Alto	Total	
Gestión de sí mismo (Agrupada)	Medio	Recuento	1	9	10
		Recuento esperado	2.4	7.6	10.0
		% dentro de Gestión de sí mismo (Agrupada)	10.0%	90.0%	100.0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	6.7%	18.8%	15.9%
		Recuento	14	39	53
		Recuento esperado	12.6	40.4	53.0
	Alto	% dentro de Gestión de sí mismo (Agrupada)	26.4%	73.6%	100.00%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	93.3%	81.3%	84.1%
		Recuento	15	48	63
		Recuento esperado	15.0	48.0	63.0
		% dentro de Gestión de sí mismo (Agrupada)	23.8%	76.2%	100.0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	100.00%	100.00%	100.00%
Total					

Interpretación. Se registra que de los 63 encuestados en este estudio de variables cruzadas en cuestión, que 48 personas que representan un 73.6% han coincidido en otorgar un nivel alto en ambas variables, lo que significa que un gran porcentaje de trabajadores está autogestionando de forma efectiva, de esta forma aplicando el coaching, y esto repercute en su buen desempeño laboral.

Tabla 4*Tabla cruzada de Gestión del conocimiento y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral (Agrupada)			
		Medio	Alto	Total	
Gestión del conocimiento (Agrupada)	Medio	Recuento	3	12	15
		Recuento esperado	3.6	11.4	15.0
		% dentro de Gestión del conocimiento (Agrupada)	20.0%	80.0%	100.0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	20.0%	25.0%	23.8%
		Recuento	12	36	48
		Recuento esperado	11.4	36.6	48.0
	Alto	% dentro de Gestión del conocimiento (Agrupada)	25.0%	75.0%	100.00%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	80.0%	75.0%	76.2%
		Recuento	15	48	63
		Recuento esperado	15.0	48.0	63.0
		% dentro de Gestión del conocimiento (Agrupada)	23.8%	76.2%	100.0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	100.00%	100.00%	100.00%
Total					

Interpretación. – Se registra que de los 63 encuestados en este estudio de variables cruzadas en cuestión, que 48 personas que representa un 75% han coincidido en otorgar un nivel alto en ambas variables, lo que significa que un alto porcentaje de trabajadores están intercambiando conocimiento lo cual se refleja en su alto porcentaje en desempeño laboral.

Tabla 5*Tabla cruzada de Gestión del futuro y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral (Agrupada)			
		Medio	Alto	Total	
Gestión del futuro (Agrupada)	Medio	Recuento	1	3	4
		Recuento esperado	1.0	3.0	4.0
		% dentro de Gestión del futuro (Agrupada)	25.0%	75.0%	100.0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	6.7%	6.3%	6.3%
		Recuento	14	45	59
		Recuento esperado	14.0	45.0	59.0
	Alto	% dentro de Gestión del futuro (Agrupada)	23.7%	76.3%	100.0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	93.3%	93.8%	93.7%
		Recuento	15	48	63
		Recuento esperado	15.0	48.0	63.0
		% dentro de Gestión del futuro (Agrupada)	23.8%	76.2%	100.0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	100.00%	100.00%	100.00%

Interpretación. – Se registra que de los 63 encuestados en este estudio de variables cruzadas en cuestión, que 48 personas, que representa un 76.3% han coincidido en otorgar un nivel alto en ambas variables, lo que significa que los trabajadores están recibiendo oportunidades de desarrollo, como practica de coaching en este porcentaje y como resultado se está reflejando eficazmente en su desempeño laboral.

Tabla 6*Tabla cruzada de Gestión de la emocionalidad y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral (Agrupada)			
		Medio	Alto	Total	
		Recuento	3	8	11
		Recuento esperado	2.6	8.4	11
		% dentro de Gestión de la			
	Medio	emocionalidad (Agrupada)	27.3%	72.7%	100.0%
		% dentro de Desempeño			
		Laboral (Agrupada)	20.0%	16.7%	17.5%
		Recuento	12	40	52
		Recuento esperado	12.4	39.6	52
		% dentro de Gestión de la			
	Alto	emocionalidad (Agrupada)	23.1%	76.9%	100.0%
		% dentro de Desempeño			
		Laboral (Agrupada)	80.0%	83.3%	82.5%
		Recuento	15	48	63
		Recuento esperado	15	48	63
	Total	% dentro de Gestión de la			
		emocionalidad (Agrupada)	23.8%	76.2%	100.0%
		% dentro de Desempeño			
		Laboral (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%

Interpretación. – Se registra que de los 63 encuestados en este estudio de variables cruzadas en cuestión, que 48 que representa un 76.9%, lo que significa que el manejo emocional otorgadas por las prácticas de coaching repercute en este alto porcentaje de trabajadores para un buen rendimiento de su desempeño laboral.

Tabla 7*Tabla cruzada de Gestión de redes y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral (Agrupada)				
		Medio	Alto	Total		
Gestión de redes (Agrupada)	Medio	Recuento	3	11	14	
		Recuento esperado	3.3	10.7	14.0	
		% dentro de Gestión de redes (Agrupada)	21.4%	78.6%	100.00%	
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	20.00%	22.9%	22.2%	
	Alto	Recuento	12	37	49	
		Recuento esperado	11.7	37.3	49.0	
			% dentro de Gestión de redes (Agrupada)	24.5%	75.5%	100.00%
			% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	80.0%	77.1%	77.8%
		Recuento	15	48	63	
		Recuento esperado	15.0	48.0	63.0	
	Total	% dentro de Gestión de redes (Agrupada)	23.8%	76.2%	100.00%	
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%	

Interpretación. – Se registra que de los 63 encuestados en este estudio de variables cruzadas en cuestión, un 75.5% de trabajadores utilizan la cooperación mutua como practica de coaching, que se ve reflejado en su alto indicador de su desempeño laboral.

Tabla 8*Tabla cruzada de Gestión del aprendizaje y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral (Agrupada)			
		Medio	Alto	Total	
Gestión del aprendizaje (Agrupada)	Medio				
		Recuento	8	10	18
		Recuento esperado	4.3	13.7	18.0
		% dentro de Gestión del aprendizaje (Agrupada)	44.4%	55.6%	100.00%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	53.3%	20.8%	28.6%
		Recuento	7	38	45
		Recuento esperado	10.7	34.3	45.0
		% dentro de Gestión del aprendizaje (Agrupada)	15.6%	84.4%	100.0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	46.7%	79.2%	71.4%
		Recuento	15	48	63
		Recuento esperado	15.0	48.0	63.0
	Total	% dentro de Gestión del aprendizaje (Agrupada)	23.8%	76.2%	100.00%
	% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	100.0%	100.0%	100.0%	

Interpretación. – Se registra que de los 63 encuestados en este estudio de variables cruzadas en mención, un 84.4% están recibiendo el feedback necesario como práctica laboral de coaching lo cual influencia de manera positiva en su desempeño laboral.

Resultados inferenciales

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova Estadístico	gl	Sig.
Coaching	0.131	63	0.009
Desempeño Laboral	0.140	63	0.004

Interpretación. – Los datos de la variable coaching registran un pvalor = $0.009 < 0.05$, por lo tanto, se procede a descartar la H_0 y aceptar la H_1 , y se concluye que los datos NO presentan normalidad. De la misma manera los datos de la variable desempeño laboral un pvalor = $0.004 < 0.05$, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , por lo que se concluye que NO cuentan con normalidad los datos de ambas variables.

Tabla 10

Correlación entre Coaching y Desempeño Laboral

	Desempeño Laboral	
Coaching	Coefficiente de correlación	0.346
	Sig. (bilateral)	0.005
	N	63

Interpretación. – Con un valor = $0.005 < 0.05$ se procede a rechazar la H_0 y se acepta la H_1 , por lo que se determina que existe relación significativa entre las variables. Así mismo el coeficiente Rho de Spearman = 0.346 se concluye que el nivel de correlación en la investigación es directo, y se expresa como una “correlación baja”

Prueba de Hipótesis Específica - E1

Tabla 11

Pruebas de normalidad - E1

	Kolmogorov-Smirnova Estadístico	gl	Sig.
Gestión de sí mismo	0.189	63	0.000
Desempeño Laboral	0.140	63	0.004

Interpretación. – Los datos de la variable gestión de sí mismo registran un pvalor $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , y se concluye que los datos NO cuentan con normalidad. De la misma manera los datos de la variable desempeño laboral un pvalor = $0.004 < 0.05$, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , por lo que se concluye que NO cuentan con normalidad los datos de ambas variables.

Tabla 12

Correlación entre Gestión de Sí mismo y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral
Gestión de sí mismo	Coefficiente de correlación	-0.048
	Sig. (bilateral)	0.707
	N	63

Interpretación. – Con un valor = $0.707 > 0.05$ se procede a rechazar la H_1 y se acepta la H_0 , por lo que se concluye no existe relación significativa entre las variables. Así mismo el coeficiente Rho de Spearman = -0.048 se concluye que el nivel de correlación en la investigación es inverso, y se expresa como una “correlación muy baja”

Prueba de Hipótesis Específica - E2

Tabla 13

Pruebas de normalidad - E2

	Kolmogorov-Smirnova Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	0.854	63	0.000
Desempeño Laboral	0.140	63	0.004

Interpretación. – Los datos de la variable gestión de sí mismo registran un pvalor $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , y se concluye que los datos NO cuentan con normalidad. De la misma manera los datos de la variable desempeño laboral un pvalor = $0.004 < 0.05$, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , por lo que se concluye que NO cuentan con normalidad los datos de ambas variables.

Tabla 14

Correlación entre Gestión del conocimiento y Desempeño Laboral

	Desempeño Laboral	
Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	0.116
	Sig. (bilateral)	0.364
	N	63

Interpretación. – Con un valor = $0.364 > 0.05$ se procede a rechazar la H_1 y se acepta la H_0 , por lo que se concluye no existe relación significativa entre las variables. Así mismo el coeficiente Rho de Spearman = 0.116 se concluye que el nivel de correlación en la investigación es directo, y se expresa como una “correlación muy baja”

Prueba de Hipótesis Específica - E3

Tabla 15

Pruebas de normalidad - E3

	Kolmogorov-Smirnova Estadístico	gl	Sig.
Gestión del futuro	0.910	63	0.000
Desempeño Laboral	0.140	63	0.004

Interpretación. – Los datos de la variable gestión de sí mismo registran un pvalor $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , y se concluye que los datos No cuentan con normalidad. De la misma manera los datos de la variable desempeño laboral un pvalor = $0.004 < 0.05$, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , por lo que se concluye que NO cuentan con normalidad los datos de ambas variables.

Tabla 16

Correlación entre Gestión del futuro y Desempeño Laboral

	Desempeño Laboral	
Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	0.177
	Sig. (bilateral)	0.165
	N	63

Interpretación. – Con un valor = $0.177 > 0.05$ se procede a rechazar la H_1 y se acepta la H_0 , por lo que se concluye no existe relación significativa entre las variables. Así mismo el coeficiente Rho de Spearman = 0.165 se concluye que el nivel de correlación en la investigación es directo, y se expresa como una “correlación muy baja”

Prueba de Hipótesis Específica - E4

Tabla 17

Pruebas de normalidad - E4

	Kolmogorov-Smirnova Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la emocionalidad	0.899	63	0.000
Desempeño Laboral	0.140	63	0.004

Interpretación. – Los datos de la variable gestión de sí mismo registran un pvalor $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , y se concluye que los datos NO cuentan con normalidad. De la misma manera los datos de la variable desempeño laboral un pvalor = $0.004 < 0.05$, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , por lo que se concluye que NO cuentan con normalidad los datos de ambas variables.

Tabla 18

Correlación entre Gestión de la emocionalidad y Desempeño Laboral

	Desempeño Laboral	
Gestión de la emocionalidad	Coefficiente de correlación	0.201
	Sig. (bilateral)	0.115
	N	63

Interpretación. – Con un valor = $0.201 > 0.05$ se procede a rechazar la H_1 y se acepta la H_0 , por lo que se concluye no existe relación significativa entre las variables. Así mismo el coeficiente Rho de Spearman = 0.115 se concluye que el nivel de correlación en la investigación es directo, y se expresa como una “correlación muy baja”

Prueba de Hipótesis Específica - E5

Tabla 19

Pruebas de normalidad - E5

	Kolmogorov-Smirnova Estadístico	gl	Sig.
Gestión de redes	0.870	63	0.000
Desempeño Laboral	0.140	63	0.004

Interpretación. – Los datos de la variable gestión de sí mismo registran un pvalor $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , y se concluye que los datos NO cuentan con normalidad. De la misma manera los datos de la variable desempeño laboral un pvalor = $0.004 < 0.05$, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , por lo que se determina que NO cuentan con normalidad los datos de ambas variables.

Tabla 20

Correlación entre Gestión de redes y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral
Gestión de redes	Coefficiente de correlación	0.165
	Sig. (bilateral)	0.195
	N	63

Interpretación. – Con un valor = $0.165 > 0.05$ se procede a rechazar la H_1 y se acepta la H_0 , por lo que se concluye no existe relación significativa entre las variables. Así mismo el coeficiente Rho de Spearman = 0.195 se concluye que el nivel de correlación en la investigación es directo, y se expresa como una “correlación muy baja”

Prueba de Hipótesis Específica - E6

Tabla 21

Pruebas de normalidad - E6

	Kolmogorov-Smirnova Estadístico	gl	Sig.
Gestión del aprendizaje	0.234	63	0.000
Desempeño Laboral	0.140	63	0.004

Interpretación. – Los datos de la variable gestión de sí mismo registran un pvalor $0.000 < 0.05$, por lo tanto, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , y se concluye que los datos NO cuentan con normalidad. De la misma manera los datos de la variable desempeño laboral un pvalor = $0.004 < 0.05$, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , por lo que se concluye que NO cuentan con normalidad los datos de ambas variables.

Tabla 22

Correlación entre Gestión del aprendizaje y Desempeño Laboral

	Desempeño Laboral	
Gestión del aprendizaje	Coefficiente de correlación	0.452
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	63

Interpretación. – Con un valor = $0.000 < 0.05$ se procede a rechazar la H_0 y se acepta la H_1 , por lo que se concluye si existe relación significativa entre las variables. Así mismo el coeficiente Rho de Spearman = 0.452 se concluye que el nivel de correlación en la investigación es directo, y se expresa como una “correlación moderada”

V. DISCUSIÓN

En esta investigación el principal objetivo fue determinar la relación entre coaching y desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022, y al respecto se pudo observar que la información recabada en la tabla 11 permite verificar que existe una relación significativa entre el coaching y el desempeño laboral con un valor ($p < 0.05$) mediante una “correlatividad baja”, en grado positivo, expresado como un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.34. La resultante información confirma la hipótesis general propuesta en el estudio, mostrando de esta manera la veracidad de la relación existente entre dichas variables.

Estos resultados confirman lo hallado por Sauñi (2020) quien afirmó la presencia de relación significativa entre las variables de coaching y desempeño laboral en empresas de metalmecánica, en Lima Norte, con un nivel de correlación del 0.505, y una significancia del 0.000. Donde se indicó que el coaching y el desempeño laboral tuvieron una relación moderada. Así mismo Aricoche (2019) en su estudio entre el coaching y el desempeño laboral de los trabajadores de la IE PNP evidencio la validez de una relación positiva media entre dichas variables. Del mismo modo Reyes (2018) valido que la aplicación del coaching en una empresa logística favoreció significativamente aspectos de enfoque en el cliente, decision making, innovación y mejoras en equipos de trabajo. Como también Fernanda (2017) evidencio en su tesis que la aplicación del coaching empresarial repercutió en mejoras en áreas de desarrollo personal, equipos de trabajo y clima laboral. Finalmente,

Yucailla et al. (2018) demostró que la aplicación de sesiones de coaching en la organización ayudo a mejorar el desempeño laboral entre los empleados, demostrando un coeficiente de correlación de Pearson de 0.77 el cual significo una alta correlación.

De acuerdo a la tabla de frecuencia Tabla 2 se observa que el nivel de variable coaching es alto con 98.4%, acompañada de las dimensiones con un alto porcentaje de frecuencia tales como: gestión de sí mismo alto 84.1%, gestión del conocimiento, con frecuencia alta de 76.2%, así mismo la gestión del futuro con un

porcentaje alto 93.7%, igualmente la gestión de emocionalidad con un porcentaje alto de 82.5%, también la gestión de redes con un valor alto 77.8%, por último la gestión de aprendizaje con un 71.4%. De esta forma se corrobora que los trabajadores consideran la aplicación de la disciplina del coaching en su ámbito laboral, esta premisa se puede corroborar con las respuesta del item del instrumento el cual manifiesta “En el equipo de trabajo los empleados han mejorado sus debilidades laborales por efecto del coaching” el 52.4% esta parcialmente de acuerdo y el 23.8% está de acuerdo, es decir que un 76.2% acepta que la disciplina del coaching ha involucrado mejoras en su desempeño. Cacique, (2018) corrobora es apreciación con su investigación realizada en empresas manizaleñas de Colombia analizando el coaching organizacional en el desarrollo de competencias laborales del talento humano mediante instrumento de cuestionario y entrevista, demostrando que el coaching en potencia las competencias laborales de una manera alta, de esta manera mostro que la implementación de coaching es efectiva en las organizaciones.

Respecto de los niveles de frecuencia del coaching se observa que el 23.8% está de acuerdo y el 52.4% parcialmente de acuerdo en que el coaching los empleados han mejorado sus debilidades laborales por efecto del coaching, así mismo el 49.2% está de acuerdo, y el 33.3% esta parciamente de acuerdo en considerar que las metas establecidas por la empresa logran ser alcanzada pues el coach entrena, acompaña e instruye a los empleados. Esto se corrobora con el estudio de Ali et al. (2018) quien en su estudio aplicado en el sector público de Paquistán con el fin de establecer relación entre el coaching gerencial en el desempeño laboral con una muestra de 183 personas concluyo que el coaching gerencial impacta en forma directa en el trabajo del empleado. Adicionalmente el 42.9% está de acuerdo y el líder del equipo, que son los que ejercen el coaching, orientan a los empleados sobre las estrategias a utilizar para el manejo de sus emociones. 36.5% parcialmente de acuerdo en que líder del equipo, que son los que ejercen el coaching, orientan a los empleados sobre las estrategias a utilizar para el manejo de sus emociones.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

Se determino la existencia de una relación positiva baja ($\rho=0.346$) y significativa ($p<0.05$) acerca de coaching y el desempeño laboral en la empresa Ronald Boy Contratistas Generales lográndose probar la hipótesis planteada.

Segundo:

Se determino la correlación de las dimensiones de estudio, logrando definir que la gestión de sí mismo en el coaching no tiene correlación con la variable desempeño laboral ($\rho= -0.048$); se encontró también que la dimensión gestión del conocimiento en el coaching no tiene una relación significativa ($\rho= 0.116$) con la variable desempeño laboral; de la misma manera se determinó que gestión del futuro en el coaching no tiene una relación significativa ($\rho=0.177$) con la variable desempeño laboral; se identifica que la gestión de la emocionalidad en el coaching no hay relación significativa ($\rho=0.201$); finalmente se identifica que la dimensión gestión del aprendizaje en el coaching tiene relación positiva, y un coeficiente de correlación moderada ($\rho=0.201$) con la variable desempeño laboral.

Tercero:

Se identificaron valores en las tablas de frecuencia al analizar las dimensiones del coaching con el desempeño laboral, y todas superaron en un 70% en un nivel alto la frecuencia, los cual indica que la aplicación del coaching llega a un alto porcentaje de trabajadores de manera efectiva lo que se repercute en la mejora de su desempeño laboral, sin embargo no es suficiente, pues existe aproximadamente un 30% que no está recibiendo todos los beneficios del coaching de acuerdo al análisis realizado.

Cuarto:

Se identifico que la variable de desempeño laboral tiene un porcentaje alto en la tabla de frecuencias con un valor de 82.9% en el nivel alto, el cual permite precisar que los trabajadores de la empresa en estudio tienen un buen desempeño según

la aplicación del instrumento en la empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Recomendamos incrementar las capacitaciones de coaching del líder a sus empleados, teniendo en cuenta que en el análisis estadístico de las dimensiones del coaching y el desempeño laboral realizadas en las tablas de frecuencia solo aproximadamente un 70% está siendo beneficiado con la aplicación de esta disciplina, el resto aun no percibe realmente el beneficio.

Segunda:

Recomendamos fortalecer los canales de comunicación entre líder y empleado en los cuales se puedan sincerar las acciones que pudieran estar generando malestar en el trabajo, ya que se encontró un elevado porcentaje en el nivel medio 82.5% indicando con este valor un gran porcentaje de trabajadores que aun cuando realizan su labor con empeño, a su vez están teniendo dificultades en el trabajo que se extienden más allá de la entorno laboral, por lo que existe oportunidades de mejora en el asunto.

Tercera:

Se recomienda realizar con un mayor nivel de frecuencia sesiones de feedback aplicando el coaching, a fin de identificar oportunidades de mejora y fortalecer las competencias laborales, e inclusive, abordar el desarrollo personal de los trabajadores, toda vez que el coaching en su aplicación provee un bienestar en el entorno laboral que se extiende más allá del cumplimiento de los roles del empleado sino también mejoran la gestión de su desarrollo personal.

Cuarta:

Se recomienda mantener las habilidades desarrolladas y alcanzadas con el coaching en la empresa, mediante constante capacitación de entrenadores especializados a los líderes de los equipos, a fin de mantener los buenos logros en las muestras de buen desempeño percibido que se vienen realizando en la empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.

REFERENCIAS

- Ali, M., Lodhi, S. A., Raza, B., & Ali, W. (2018). *Examining the impact of managerial coaching on employee job performance: Mediating role of work engagement, leader-member-exchange quality, job satisfaction, and turnover intentions*. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 12(1), 253282.
- Aricoché Amaya, A. (2020). *Coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho, 2019*.
- Anzorena, Oscar. 2013. *Coaching y aprendizaje transformacional*. 2013
- Barrera Medina, D. V. (2016). *El impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de las personas que ocupan cargos de liderazgo en las organizaciones ecuatorianas, una mirada desde los directores del área de talento humano* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bravo Monteverde, G. H. (2017). *El Gerente Coach en las Organizaciones*. *InnovaG*, (3), 67-72. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/19746>
- Casique Florez, L. (2018). *Impacto del Coaching Organizacional en el desarrollo de competencias laborales del talento humano de empresas manizaleñas, una mirada desde sus directivos*.

- Cazau, P. (2004). *Categorización y operacionalización*. Investigación Educativa Duranguense, (3), 1.
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Humano*. Mexico: Mac - Graw Hill.
- Corbu, A. (2016). *Coaching: Una revisión teórica de la Psicología*.
- Cordova, F. G. (2005). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. Editorial Limusa.
- De La Cruz Hernández, L. L. (2021). *Relación entre coaching y el desempeño laboral de los asesores de venta de una empresa multinivel en Ica 2021*.
- Di Bastiano, S. N., & Zemel, M. G. E. (2022). *Ética en investigación odontológica*. *Investigación Joven*, 9(1), 9-12.
- Dos Santos, M., Dos Santos, G. & Zardeto, G. (2020). *Coaching in companies*. *Braz. J. of Bus*, 2(2), pp.1006-1018.
- Espinal, Elena. (2002). *Taishi Consulting*. Taishi Consulting www.taishiconsulting.com/corp_info/mfernandez. Consulta: 30/07/2003.
- Fernanda, H. (2017). *Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador (Tesis de Maestría)*. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5432/1/T2144-MBAVelozAplicacion.pdf>
- Gajardo Barrientos, L. (2007). Estudios exploratorio-descriptivo acerca de los factores de éxito del coaching ejecutivo: una revisión de papers empíricos. Recuperado de: <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/106616>
- Galwey, T. (2012). *El Juego interior*. Sirio S.A.

Galleani G. Rodnie C. *Coaching para intervenciones en crisis: Personas y organizaciones*. Ediciones Olejnik, 2021. Digitalia, <https://www.digitaliapublishing.com/a/104315>

González Ávila, M. (2002). *Aspectos éticos de la investigación cualitativa*. *Revista Iberoamericana de educación*.

Gordillo, M.V. (2008). *Nuevas perspectivas en orientación: del counseling al coaching*. *Revista digital Orientación y sociedad*. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S185188932008000100006&script=sci_arttext

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGRAW-HILL Education.

Hopkins. 2014. *El Coaching Transformación a la mejora continua del ejecutivo*. Argentina : Lantauro, 2014.

ICF. (2017). *2016 ICF Global Coaching Study: Resumen Ejecutivo*. Obtenido de ICF: https://coachfederation.org/app/uploads/2017/12/2016ICFGlobalCoachingStudy_ExecutiveSummary_FINAL_SPANISH.pdf

ICF. (2022). *Definición del coaching según ICF*. Recuperado de <https://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicion-coaching-icf-espana>

Lerma, H. (2016). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto* (5a ed.). ECOE Ediciones.

Muñoz, T. G. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Centro Universitario Santa Ana, 1-30.

Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*.

- Murillos Gonzales, S. I. (2020). *Estrategias de coaching y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Interbank, Provincia del Santa, 2020.*
- Musicco, G. (2013). *El nuevo coaching en Europa.* Revista Universitaria Europea,19, 23-38.
- Perel, N., Kleidermacher, C., Biderman, N., & Negroni, E. (2019). *El Coaching mundo de posibilidades.* Ediciones Granica.
- Ramos Villagrasa, P. J., Fernández del Río, E., Koopmans, L., & Barrada, J. R. (2019). *Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire* (No. ART-2019-113628).
- Reyes Rodríguez, L. (2018). *El coaching ejecutivo como un proceso de alto impacto para el desarrollo de competencias estratégicas en gerentes de una empresa logística.*
- Robbins, Stephen P., y Judge, Timothy A. (2013). *Comportamiento Organizacional.* Décimo Quinta Edición, Pearson. México.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional .* México D.F.: Pearson Educacion .
- Ortúñez, A. A. (2006). Jim Selman:" El coach construye la confianza y si no existe, la inventa". *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 19(204), 48-53.
- Salazar, M., Hernández, M., Vargas, M. G., & Hernández, J. (2017). *Impacto del coaching socioformativo como estrategia de formación integral en la industria del alojamiento en México.* Revista interamericana de ambiente y turismo, 13(2), 144-156.
- Salazar, Gilberto; Molano, Mauricio. (2000). *Coaching en acción.* Colombia. Editorial Mc Graw Hill.

- Sauñi (2020). *Coaching y desempeño laboral en empresas de metalmecánica, ubicadas en Lima Norte, 2020*
- Scharager, J., & Reyes, P. (2001). *Muestreo no probabilístico*. Pontificia Universidad Católica de Chile, *Escuela de Psicología*, 1, 1-3.
- Suarez, A. (2015). *¿Qué es el Coaching?*. Alfonso Suárez.
- Sharon Jirikils. (2018). *Miradas del coaching integrativo. Volumen I*. RIL editores
Sharon Jirikils, Isaías, and Jorge Vidal Konig. *Modelo de coaching integrativo*. Ril editores, 2015. Digitalia,
<https://www.digitaliapublishing.com/a/42583>.
- Suclupe Santamaría, Y. (2019). *Coaching y desempeño laboral en el depósito Pakatnamu EIRL Lambayeque, 2018*.
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de investigación*. Repositorio institucional–USDG.
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*.
- Valentín Sanchez, D. (2020). *El Coaching y los roles gerenciales de los Directivos de la UNDAC–Año 2019*.
- Vallenas Chalco, S. S. (2021). *Coaching empresarial y desempeño laboral de la empresa de transporte y servicios Huacri, provincia de Cusco, 2021*.
- Vitola, Santiago (2020). *Coaching ¿qué es?, origen y disciplinas*. Instituto Santiago Vitola. Madrid, Recuperado de <https://www.santiagovitola.com/>
- Whitmore, J., & Tiburzio, M. (2006). *Coaching*. Sperling & Kupfer.

Yucailla, E. D. C. (2018). *El coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua*. INNOVA Research Journal, 3(2), 17-26.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Coaching y Desempeño Laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Cuál es el nivel de relación entre el coaching y el desempeño laboral en el coaching y el desempeño laboral, en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?	Determinar el nivel de relación entre el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.	Existe relación significativa entre el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.	COACHING	Autogestión	TIPO DE ESTUDIO
¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión de sí mismo en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?	Determinar el nivel de relación entre la gestión de sí mismo en el coaching y el desempeño laboral, en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión de sí mismo en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.		Aprendizaje	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del conocimiento en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?	Determinar el nivel de relación entre la gestión del conocimiento en el coaching y el desempeño laboral, en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.		Crecimiento profesional	El tipo de estudio a realizar es descriptivo correlacional.
¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del futuro en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?	Determinar el nivel de relación entre la gestión del futuro en el coaching y el desempeño laboral, en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión del futuro en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.		Motivación	DISEÑO DE ESTUDIO: Diseño no experimental
¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión de la emocionalidad en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?	Determinar el nivel de relación entre la gestión de la emocionalidad en el coaching y el desempeño laboral, en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión de la emocionalidad en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.		Trabajo en equipo	POBLACIÓN Y MUESTRA Método de muestra no probabilística.
¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión de redes en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?	Determinar el nivel de relación entre la gestión de redes en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión de redes en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.		Feedback	TAMAÑO DE MUESTRA: 63 empleados (muestra finita)
¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del aprendizaje en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022?	Determinar el nivel de relación entre la gestión de aprendizaje en el coaching y el desempeño laboral, en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión del aprendizaje en el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.		DESEMPEÑO LABORAL	Productividad
				Proactividad	La técnica que utilizada es la encuesta
				Negatividad laboral	El instrumento es el cuestionario

Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables

Coaching y Desempeño Laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.

HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Existe relación significativa entre el coaching y el desempeño laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.	Coaching	Galleani (2021) El coaching es una técnica de acompañamiento y progreso de personas que opera, a través, de la conducta donde un profesional llamado coach acompaña al cliente en un proceso creativo y estimulante que forja un potencial de habilidades en lo personal y profesional.	Gestión de sí mismo	Autogestión
			Gestión del conocimiento	Aprendizaje
			Gestión del futuro	Crecimiento profesional
			Gestión de la emocionalidad	Motivación
			Gestión de redes	Trabajo en equipo
			Gestión del aprendizaje	Feedback
	Desempeño Laboral	El comportamiento o estrategia del colaborador que tiene como fin el logro efectivo de los objetivos propuestos por la organización. Chiavenato (2007)	Desempeño de tareas	Productividad
			Desempeño contextual	Proactividad
			Conducta laboral contraproducente	Negatividad laboral

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de coaching validado por expertos

Tema: Coaching y Desempeño Laboral Coaching y Desempeño Laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.

VARIABLE: Coaching

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ellas depende el éxito de la presente investigación.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	indiferente	parcialmente de acuerdo	de acuerdo

Número	ITEM	1	2	3	4	5
1	En el equipo de trabajos los empleados han mejorado sus debilidades laborales por efecto del coaching.					
2	Ante una incidencia de error de los empleados, el líder de equipo ejecuta el coaching para realizar correctivos efectivos inmediatos.					
3	Los empleados evidencian sus habilidades sin resistirse a compartirlas dentro de su equipo de trabajo por efecto de la motivación del equipo.					

4	Los empleados interactúan sin discriminación de antigüedad por el buen acompañamiento de sus líderes de equipo.					
5	Las metas establecidas por la empresa logran ser alcanzada pues el coach entrena, acompaña e instruye a los empleados.					
6	En la empresa existe las políticas que brinda oportunidades de ascenso.					
7	El coach se involucra con confiabilidad en enrumbar los ascensos a los empleados de mejor desempeño.					
8	El líder de equipo coordina con quienes ejercen el coaching para seleccionar a los mejores empleados para efectos de compartir sus habilidades operativas con los demás miembros del equipo.					
9	"Ayudar a aprender" es la perspectiva de los coach dentro del equipo de trabajo, por ello planifican con idoneidad las acciones a ejecutar.					
10	El líder del equipo, que son los que ejercen el coaching, orientan a los empleados sobre las estrategias a utilizar para el manejo de sus emociones.					
11	Ante una situación de conflicto laboral predomina el respeto, pues los empleados han sido entrenados para la práctica de la tolerancia.					
12	Las actividades integracionistas promovidas por el líder de equipo son efectivas, en el equipo de trabajo se observa la conversación respetuosa y fluida.					
13	El líder de la organización promueve la conversación en función a la mejora del desempeño laboral.					

14	Los empleados ante un instructivo por parte de los coaches pueden expresar la necesidad de réplica y son satisfechos.					
15	Ante una debilidad laboral el coach tiene las estrategias de aliento que garantiza la continuidad y mejora el desempeño laboral de los empleados.					

Cuestionario de desempeño laboral validado por expertos

Tema: Coaching y Desempeño Laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas
Generales, provincia de Iquique, 2022.

VARIABLE: Desempeño laboral

Instrucción:

A continuación, se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un X en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ellas depende el éxito de la presente investigación.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
en desacuerdo	parcialmente en desacuerdo	indiferente	parcialmente de acuerdo	de acuerdo

Número	ITEM	1	2	3	4	5
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
3	He sido capaz de establecer prioridades					
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
5	He gestionado bien mi tiempo.					
6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					

8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
11	He asumido responsabilidades adicionales.					
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
15	He empeorado los problemas del trabajo.					
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 4: Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE SÍ MISMO								
1	En el equipo de trabajo los empleados han mejorado sus debilidades laborales por efectos del coaching.	✓		✓		✓		
2	Ante una incidencia de error de los empleados, el líder de equipo ejecuta el coaching para realizar correctivos efectivos inmediatos.	✓		✓		✓		
3	Los empleados evidencian sus habilidades sin resistirse a compartirlas dentro de su equipo por efectos de la motivación del equipo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO								
4	Los empleados interactúan sin discriminación de antigüedad por el buen acompañamiento de sus líderes de equipo.	✓		✓		✓		
5	Las metas establecidas por la empresa logran ser alcanzadas pues el coach entrena, acompaña e instruye a los empleados.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DEL FUTURO								
6	En la empresa existen las políticas que brindan oportunidades de ascenso.	✓		✓		✓		
7	El coach se involucra con confiabilidad en enrumbar los ascensos a los empleados de mejor desempeño.	✓		✓		✓		
8	El líder de equipo coordina con quienes ejercen el coaching para seleccionar a los mejores empleados para efectos de compartir sus habilidades operativas con los demás miembros del equipo.	✓		✓		✓		
9	"Ayudar a aprender" es la perspectiva de los coaches dentro del equipo de trabajo, por ello planifican con idoneidad las acciones a ejecutar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DE LA EMOCIONALIDAD								
10	El líder de equipo, que son los que ejercen el coaching orientan a los empleados sobre las estrategias a utilizar en el manejo de sus emociones.	✓		✓		✓		
11	Ante una situación de conflicto laboral predomina el respeto, pues los empleados han sido entrenados para la práctica de la tolerancia.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: GESTIÓN DE REDES								
12	Las actividades integracionistas promovidas por el líder de equipo son efectivas, en el equipo de trabajo se observa la conversación respetuosa y fluida.	✓		✓		✓		
13	El líder de la organización promueve la conversación en función a la mejora del desempeño laboral.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE								
14	Los empleados ante un instructivo por parte de los coaches pueden expresar la necesidad de réplica y son satisfechos.	✓		✓		✓		
15	Ante una debilidad laboral el coach tiene las estrategias de aliento que garantiza la continuidad y mejora laboral de los empleados.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg. BENITES ROMERO SANTIAGO

Especialidad del validador: MAGISTER EN: SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

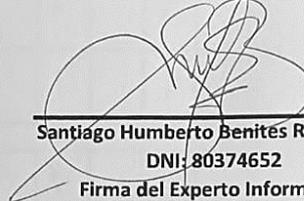
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Trujillo, Diciembre del 2022


Santiago Humberto Benites Romero
DNI: 80374652
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREAS								
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	✓		✓		✓		
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.	✓		✓		✓		
3	He sido capaz de establecer prioridades.	✓		✓		✓		
4	He sido capaz de realizar mi trabajo de forma eficiente.	✓		✓		✓		
5	He gestionado bien mi tiempo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
6	Por iniciativa propia he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas	✓		✓		✓		
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	✓		✓		✓		
8	He dedicado a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.	✓		✓		✓		
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	✓		✓		✓		
11	He asumido responsabilidades adicionales.	✓		✓		✓		
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE								
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	He empeorado los problemas del trabajo	✓		✓		✓		
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.	✓		✓		✓		
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. BENITES ROMERO SANTIAGO

Especialidad del validador: MAGISTER EN: SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

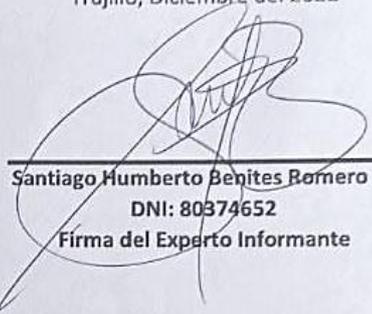
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Trujillo, Diciembre del 2022


Santiago Humberto Benites Romero
DNI: 80374652
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN DE SÍ MISMO								
1	En el equipo de trabajo los empleados han mejorado sus debilidades laborales por efectos del coaching.	✓		✓		✓		
2	Ante una incidencia de error de los empleados, el líder de equipo ejecuta el coaching para realizar correctivos efectivos inmediatos.	✓		✓		✓		
3	Los empleados evidencian sus habilidades sin resistirse a compartirlas dentro de su equipo por efectos de la motivación del equipo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO								
4	Los empleados interactúan sin discriminación de antigüedad por el buen acompañamiento de sus líderes de equipo.	✓		✓		✓		
5	Las metas establecidas por la empresa logran ser alcanzadas pues el coach entrena, acompaña e instruye a los empleados.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DEL FUTURO								
6	En la empresa existen las políticas que brindan oportunidades de ascenso.	✓		✓		✓		
7	El coach se involucra con confiabilidad en enrumbar los ascensos a los empleados de mejor desempeño.	✓		✓		✓		
8	El líder de equipo coordina con quienes ejercen el coaching para seleccionar a los mejores empleados para efectos de compartir sus habilidades operativas con los demás miembros del equipo.	✓		✓		✓		
9	"Ayudar a aprender" es la perspectiva de los coaches dentro del equipo de trabajo, por ello planifican con idoneidad las acciones a ejecutar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DE LA EMOCIONALIDAD								
10	El líder de equipo, que son los que ejercen el coaching orientan a los empleados sobre las estrategias a utilizar en el manejo de sus emociones.	✓		✓		✓		
11	Ante una situación de conflicto laboral predomina el respeto, pues los empleados han sido entrenados para la práctica de la tolerancia.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: GESTIÓN DE REDES								
12	Las actividades integracionistas promovidas por el líder de equipo son efectivas, en el equipo de trabajo se observa la conversación respetuosa y fluida.	✓		✓		✓		
13	El líder de la organización promueve la conversación en función a la mejora del desempeño laboral.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE								
14	Los empleados ante un instructivo por parte de los coaches pueden expresar la necesidad de réplica y son satisfechos.	✓		✓		✓		
15	Ante una debilidad laboral el coach tiene las estrategias de aliento que garantiza la continuidad y mejora laboral de los empleados.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. MENDOZA ABANTO, Segundo Fernando

Especialidad del validador: Certificado en Coaching, Master en Organización de Recursos

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Trujillo, Diciembre del 2022



Segundo Fernando Mendoza Abanto

DNI: 06657021

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREAS								
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	✓		✓		✓		
2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.	✓		✓		✓		
3	He sido capaz de establecer prioridades.	✓		✓		✓		
4	He sido capaz de realizar mi trabajo de forma eficiente.	✓		✓		✓		
5	He gestionado bien mi tiempo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
6	Por iniciativa propia he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas	✓		✓		✓		
7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	✓		✓		✓		
8	He dedicado a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.	✓		✓		✓		
10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	✓		✓		✓		
11	He asumido responsabilidades adicionales.	✓		✓		✓		
12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO CONTRAPRODUCENTE								
14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	He empeorado los problemas del trabajo	✓		✓		✓		
16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.	✓		✓		✓		
17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg. MENDOZA ABANTO, Segundo Fernando

Especialidad del validador: Certificado en Coaching, Magister en Desarrollo Organiz

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Trujillo, Diciembre del 2022


Segundo Fernando Mendoza Abanto
DNI: 06657021
Firma del Experto Informante

Anexo 5: Carta de Autorización y Respuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 13 de diciembre de 2022

Carta P. 1533-2022-UCV-EPG-SP

Sr.
RONALD BOY JARAMILLO
Gerente
RONALD BOY CONTRATISTAS GENERALES

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RIVAS CASTRO ROGER GERMAN JOSE; identificado(a) con DNI/CE N° 41820798 y código de matrícula N° 7002736804; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA en modalidad semipresencial del semestre 2022-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 Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA RONALD BOY CONTRATISTAS GENERALES, PROVINCIA DE IQUIQUE, 2022.

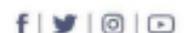
En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con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

MBA. 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

Iquique 14 de diciembre del 2022

Señores

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Escuela de Postgrado

Atención:

MBA. RUTH ANGÉLICA CHICANA BECERRA

Coordinadora General de Programas de Postgrado Semipresenciales

Universidad Cesar Vallejo

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y en relación con el trabajo de investigación de la tesis "Coaching y Desempeño Laboral en la Empresa Contratista Ronald Boy, Provincia de Iquique, 2022" que se encuentra realizando el Sr. Roger German Jose Rivas Castro. Hago de su conocimiento que al estudiante en mención se le brindará todas las facilidades para la realización de las encuestas a los trabajadores de la empresa.

Así mismo autorizo para que sea usado el nombre de mi Empresa Contratista Ronald Boy en el título de la tesis.

Sin otro particular me despido

Atentamente,



CONTRATISTA
RONALD BOY
RUT: 14692-121-3
997218885

RONALD BOY JARAMILLO
GERENTE
"CONTATRISTA RONALD BOY"

Anexo 6: Autorización de Publicación en Repositorio Institucional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, RIVAS CASTRO ROGER GERMAN JOSE identificado con N° de Documen N° 41820798 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Coaching y Desempeño Laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.

".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 04 de Octubre del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
RIVAS CASTRO ROGER GERMAN JOSE DNI: 41820798 ORCID: 0000-0001-8382-2285	Firmado electrónicamente por: RRIVASCA el 04-10- 2023 20:29:59

Código documento Trilce: INV - 1315075



Anexo 7: Base de datos en excel de las variables de estudio.

COACHING														DESEMPEÑO LABORAL																		
I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18
4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4	3	4	5	4	3	4	5	5	
5	5	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	1	5	4	5	4	1	5	3	4	3
5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	1	5	3	4	3	3	
3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	
4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	2	5	5	3	2	2	5	
3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	5	4	1	2	1	3	5
4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	1	3	2	5	4	4	
3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	1	5	
4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	1	3	5	5	5	
3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	2	2	5	5	5	
5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	5	5	4	1	1	2	5	5	5	
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	1	1	1	4	5	
3	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	1	3	3	5	5	
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	1	1	1	5	5	
4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	1	2	3	5	5	5	
4	5	4	4	5	3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	3	1	1	5	5	5	
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	4	3	1	3	3	3	
5	3	4	5	3	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	1	4	5	1	2	1	5	5	5	

4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	1	3	1	1	2	
4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2		
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	3	1	2	3	5		
4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4		
4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	1	5	5		
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	1	3	2	3	3		
3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	1	2	5	3	5		
4	5	4	3	5	3	3	5	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4		
4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	5	3		
3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3		
4	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	2	3	3	2		
3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	2	1	2	5	5		
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	1	2	4	5		
5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	5	5	4	3	2	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	1	2	3	5	5
5	4	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	1	1	5	5	5		
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	3	5	4	5	4	3	1	2	5	5		

5	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	3	3	3	5	3	1	3	5	5	
5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	4	5	3	3	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	2	5	2	5	5	
5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	2	1	3	4	5	
4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	3	5		
4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	5	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	1	2	2	3	3	
4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	1	2	4	4	
3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	1	1	3	4	5		
4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	2	3	2	5	5
4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	1	2	1	5	5	
4	5	4	4	5	3	5	4	3	1	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	1	2	1	3	3	
3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	2	2	5	5	
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	3	3	1	3	5	
3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	2	2	2	5	5		
4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	5	3	4	3	5	3	3	4	2	2	3	5	5	
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	2	1	2	5	5	
4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	1	5	5	
4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	4	3	5	1	3	3	
4	5	4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	5	4	5	5	3	2	5	1	5	5	
3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	1	5	1	3	5	
4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	5	3	3	5	2	4	4	
3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	1	5	5	
4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	5	4	3	2	3	2	5	5	
4	3	5	4	3	5	3	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	5	1	5	5	
3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	1	3	5	5	
4	3	5	4	5	3	5	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	2	1	2	5	5
3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	2	3	4	

G. DE SI MISMO	G. DEL CONOCIMIENTO	G. DEL FUTURO	G. DE LA EMOCIONALIDAD	G. DE REDES	G. DEL APRENDIZAJE	COACHING	DESEMPEÑO DE TAREAS	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	CONDUCTA LABORAL CONTRAPRODUENTE	DESEMPEÑO LABORAL
13	9	15	10	10	9	66	24	37	23	84
12	9	18	7	10	8	64	21	27	21	69
13	7	15	7	7	7	56	20	29	19	68
12	8	16	6	9	8	59	18	36	16	70
12	8	16	8	8	7	59	21	32	13	66
11	9	16	8	7	9	60	22	33	20	75
11	10	19	8	9	9	66	24	38	22	84
14	9	18	8	9	7	65	20	33	12	65
14	7	15	10	9	10	65	24	34	15	73
12	10	19	10	10	8	69	21	40	14	75
13	7	17	10	9	8	64	24	36	17	77
11	9	18	9	8	10	65	22	36	15	73
13	9	19	9	9	10	69	24	33	14	71
15	9	18	9	8	9	68	21	36	12	69
12	8	18	8	7	9	62	24	35	17	76
14	9	18	9	9	8	67	24	37	13	74
12	9	16	8	10	9	64	23	39	16	78
13	9	14	6	9	7	58	22	36	15	73
14	9	18	10	10	8	69	15	35	13	63
12	8	16	9	9	9	63	20	29	14	63
14	10	19	9	9	9	70	22	40	14	76

13	10	18	8	8	8	65	22	38	8	68
14	7	15	9	8	7	60	19	34	14	67
13	9	18	7	10	7	64	23	32	14	69
13	8	16	9	8	9	63	18	27	18	63
13	9	16	10	9	9	66	22	35	15	72
14	9	19	10	9	9	70	23	34	12	69
11	9	18	8	8	8	62	19	33	16	68
13	8	15	8	9	7	60	17	34	16	67
12	9	16	8	10	8	63	20	31	18	69
11	9	15	9	8	9	61	23	33	15	71
13	8	13	8	9	8	59	23	31	13	67
10	9	16	8	8	7	58	19	32	15	66
14	10	18	9	9	10	70	22	38	14	74
14	9	18	6	8	9	64	18	28	16	62
14	9	16	8	9	9	65	23	33	17	73
14	9	19	9	10	9	70	20	32	16	68
12	9	17	6	8	7	59	19	29	17	65
13	8	14	10	8	7	60	19	36	19	74
13	7	15	8	9	9	61	22	34	15	71
12	7	18	9	8	9	63	22	38	18	78
13	7	15	10	7	9	61	21	30	11	62
12	9	14	9	7	8	59	19	33	13	65
12	8	18	9	9	7	63	21	33	14	68
13	7	16	8	8	9	61	20	33	17	70
13	9	15	9	7	8	61	19	34	14	67
13	9	15	5	9	7	58	21	33	10	64
11	7	16	9	7	8	58	20	32	17	69
12	8	16	9	7	9	61	21	33	15	69
12	7	17	8	8	7	59	18	29	16	63

12	9	16	7	9	7	60	20	30	17	67
13	9	18	9	7	8	64	20	30	15	65
13	8	18	9	7	9	64	19	35	19	73
12	9	16	7	9	9	62	19	33	15	67
13	6	15	8	9	10	61	19	34	18	71
12	7	16	8	9	7	59	18	29	15	62
12	9	18	8	7	8	62	19	31	18	68
11	8	16	7	8	9	59	21	34	19	74
11	8	16	9	7	9	60	21	33	17	71
12	7	15	10	7	8	59	20	29	18	67
11	7	16	8	7	6	55	20	32	17	69
12	9	15	8	9	7	60	20	30	15	65
12	7	16	9	8	7	59	20	32	17	69

Anexo 8: Tablas de frecuencia de datos agrupados de dimensiones y variables de coaching y desempeño laboral

Tabla de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variables

		En Desacuerdo		Parcialmente en desacuerdo		Indiferente		Parcialmente de acuerdo		De acuerdo	
		F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
I1	En el equipo de trabajo los empleados han mejorado sus debilidades laborales por efecto del coaching.					15	23.8	33	52.4	15	23.8
I2	Ante una incidencia de error de los empleados, el líder de equipo ejecuta el coaching para realizar correctivos efectivos inmediatos.					12	19.0	16	25.4	35	55.6
I3	Los empleados evidencian sus habilidades sin resistirse a compartirlas dentro de su equipo de trabajo por efecto de la motivación del equipo.					11	17.5	30	47.6	22	34.9
I4	Los empleados interactúan sin discriminación de antigüedad por el buen acompañamiento de sus líderes de equipo.					16	25.4	27	42.9	20	31.7
I5	Las metas establecidas por la empresa logran ser alcanzada pues el coach entrena, acompaña e instruye a los empleados.					11	17.5	21	33.3	31	49.2
I6	En la empresa existe las políticas que brinda oportunidades de ascenso.			1	1.6	17	27.0	26	41.3	19	30.2
I7	El coach se involucra con confiabilidad en enrumbar los ascensos a los empleados de mejor desempeño.					9	14.3	30	47.6	24	38.1
I8	El líder de equipo coordina con quienes ejercen el coaching para seleccionar a los mejores empleados para efectos de compartir sus habilidades operativas con los demás miembros del equipo.					15	23.8	28	44.4	20	31.7
I9	"Ayudar a aprender" es la perspectiva de los coach dentro del equipo de trabajo, por ello planifican con idoneidad las acciones a ejecutar.					13	20.6	24	38.1	26	41.3
I10	El líder del equipo, que son los que ejercen el coaching, orientan a los empleados sobre las estrategias a utilizar para el manejo de sus emociones.	1	1.6			12	19.0	23	36.5	27	42.9
I11	Ante una situación de conflicto laboral predomina el respeto, pues los empleados han sido entrenados para la práctica de la tolerancia.					15	23.8	21	33.3	27	42.9
I12	Las actividades integracionistas promovidas por el líder de equipo son efectivas, en el equipo de trabajo se observa la conversación respetuosa y fluida.					17	27.0	20	31.7	26	41.3
I13	El líder de la organización promueve la conversación en función a la mejora del desempeño laboral.					8	12.7	30	47.6	25	39.7
I14	Los empleados ante un instructivo por parte de los coaching pueden expresar la necesidad de réplica y son satisfechos.					9	14.3	26	41.3	28	44.4
I15	Ante una debilidad laboral el coach tiene las estrategias de aliento que garantiza la continuidad y mejora el desempeño laboral de los empleados.					20	31.7	27	42.9	16	25.4

Tabla de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variables

		En Desacuerdo		Parcialmente en desacuerdo		Indiferente		Parcialmente de acuerdo		De acuerdo	
		F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
l1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					13	20.6	23	36.5	27	42.9
l2	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.			1	1.6	15	23.8	18	28.6	29	46.0
l3	He sido capaz de establecer prioridades					14	22.2	27	42.9	22	34.9
l4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					16	25.4	21	33.3	26	41.3
l5	He gestionado bien mi tiempo.					15	23.8	32	50.8	16	25.4
l6	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					13	20.6	25	39.7	25	39.7
l7	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.			1	1.6	12	19.0	24	38.1	26	41.3
l8	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	1	1.6			21	33.3	15	23.8	26	41.3
l9	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales					13	20.6	25	39.7	25	39.7
l10	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					15	23.8	21	33.8	27	42.9
l11	He asumido responsabilidades adicionales.	1	1.6	1	1.6	10	15.9	24	38.1	27	42.9
l12	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.			1	1.6	16	25.4	19	30.2	27	42.9
l13	He participado activamente en reuniones y/o consultas.			1	1.6	11	17.5	30	47.6	21	33.3
l14	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.	24	38.1	16	25.4	20	31.7	1	1.6	2	3.2
l15	He empeorado los problemas del trabajo.	19	30.2	15	23.8	11	17.5	3	4.8	15	23.8
l16	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	16	25.4	22	34.9	17	27.0	3	4.8	5	7.9
l17	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	2	3.2	2	3.2	15	23.8	10	15.9	34	54.0
l18	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.			3	4.8	9	14.3	8	12.7	43	68.3

Anexo 9: Base de datos en SPSS.

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Visible: 55 de 55 variables

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	D1	D2	D3	D4	D5
1	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4
3	5	5	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4
4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	3
5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4
6	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	3	3
7	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
8	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4
9	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
10	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5
11	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
12	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5
13	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
14	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5
15	3	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5
16	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5
17	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
18	4	5	4	4	5	3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	5	3	3
19	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3
20	5	3	4	5	3	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3
21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5
22	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4
23	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	3	3
24	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	4	4
25	4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO Clásico

Escribe aquí para buscar 20°C ESP 10:24 p. m. 18/12/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZUÑIGA CASTILLO ARTURO JAIME, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Coaching y Desempeño Laboral en la Empresa Ronald Boy Contratistas Generales, provincia de Iquique, 2022.

", cuyo autor es RIVAS CASTRO ROGER GERMAN JOSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 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, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZUÑIGA CASTILLO ARTURO JAIME DNI: 09225053 ORCID: 0000-0003-1241-2785	Firmado electrónicamente por: AJZUNIGAC el 10- 01-2023 17:22:00

Código documento Trilce: TRI - 0516102