



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una
entidad minera, Los Olivos, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Romero Paredes, Grecia Geraldine (orcid.org/0000-0002-9792-2313)

ASESOR:

Dr. Romero Pacora, Jesús (orcid.org/0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios, porque siempre está en cada paso que doy, dándome fortaleza para continuar; a mis padres; Rosario y Cesar quienes siempre estuvieron conmigo apoyándome para lograr cada una de mis metas trazadas y demostrando su inmenso amor, a mi abuela Eufemia y a mi hermano Aarón por ser una gran motivación para nunca rendirme.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento al asesor, el Dr. Jesús Romero por darme los conocimientos que necesitaba para poder realizar esta investigación, a mis profesores de la universidad y a todos los que formaron parte de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO PACORA JESUS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023", cuyo autor es ROMERO PAREDES GRECIA GERALDINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO PACORA JESUS DNI: 06253522 ORCID: 0000-0003-4188-2479	Firmado electrónicamente por: JESUSROMEROP el 29-11-2023 21:27:58

Código documento Trilce: TRI - 0661452



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROMERO PAREDES GRECIA GERALDINE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GRECIA GERALDINE ROMERO PAREDES DNI: 74717991 ORCID: 0000-0002-9792-2313	Firmado electrónicamente por: GGROMEROR el 22- 11-2023 14:36:56

Código documento Trilce: TRI - 0661448

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de normalidad para las variables y dimensiones	34
Tabla 2: Prueba de hipótesis general	35
Tabla 3: Prueba de hipótesis específica 1	36
Tabla 4: Prueba de hipótesis específica 2	37
Tabla 5: Prueba de hipótesis específica 3	38
Tabla 6: Prueba de hipótesis específica 4	39
Tabla 7: Frecuencia de la variable trabajo en equipo	69
Tabla 8: Frecuencia de la dimensión confianza	69
Tabla 9: Frecuencia de la dimensión motivación	69
Tabla 10: Frecuencia de la dimensión compromiso	69
Tabla 11: Frecuencia de la dimensión coordinación	69
Tabla 12: Tabla cruzada entre la variable coaching y la variable trabajo en equipo	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Frecuencia de la variable trabajo en equipo	28
Figura 2: Frecuencia de la dimensión confianza	29
Figura 3: Frecuencia de la dimensión motivación	29
Figura 4: Frecuencia de la dimensión compromiso	30
Figura 5: Frecuencia de la dimensión coordinación	31
Figura 6: Frecuencia cruzada entre la variable trabajo en equipo y la variable coaching	32

RESUMEN

El objetivo principal del estudio ha sido conocer la relación entre el coaching y el trabajo en equipo en una entidad minera, Los Olivos, 2023. El método utilizado fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional, de diseño no-experimental de corte transversal, el método fue hipotético deductivo. El análisis fue realizado en la ciudad de Lima, en la cual se realizaron encuestas a 46 colaboradores. En consecuencia, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, por lo cual se utilizó como instrumento fue el cuestionario para cada una de las variables respectivas coaching y trabajo en equipo, en base a la escala de Likert. Referente al procesamiento de datos se utilizó el software estadístico SPSS v.26.0, logrando adquirir gráficos y tablas de frecuencias. Acorde a los resultados adquiridos y de acuerdo al análisis realizado, en proporción a los resultados de confiabilidad Alfa de Cronbach $\alpha = 0,712$ para la variable coaching fue aceptable y $\alpha = 0,822$ para la variable trabajo en equipo fue buena, para el estudio de correlación que se ha utilizado es el coeficiente Rho de Spearman y para la hipótesis general Rho de Spearman fue positiva débil = 0,403.

Palabras clave: coaching, trabajo en equipo, colaboradores, organizaciones

ABSTRACT

The main objective of the study was to know the relationship between coaching and teamwork in a mining entity, Los Olivos, 2023. The method used was applied with a quantitative approach, a correlational descriptive level, with a non-experimental design. cross-sectional, the method was hypothetical deductive. The analysis was carried out in the city of Lima, in which surveys were carried out with 46 collaborators. Consequently, the technique used for data collection was the survey, for which the questionnaire was used as an instrument for each of the respective coaching and teamwork variables, based on the Likert scale. Regarding data processing, the statistical software SPSS v.26.0 was used, managing to acquire graphs and frequency tables. According to the results acquired and according to the analysis carried out, in proportion to the reliability results Cronbach's alpha $\alpha = 0.712$ for the coaching variable was acceptable and $\alpha = 0.822$ for the teamwork variable was good, for the correlation study that Spearman's Rho coefficient has been used and for the general hypothesis Spearman's Rho was weakly positive = 0.403.

Keywords: coaching, teamwork, collaborators, organizations

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actuales se enfrentan a un entorno de cambio constante debido a la intensa competencia en el mercado. La determinación de esta investigación es lograr los objetivos y metas planteadas de manera efectiva en la organización, buscando capacitar a sus colaboradores. En este sentido, el coaching surge como una herramienta estructurada que contribuye a las habilidades personales, para lograr obtener el éxito y mejorar la relación en los negocios, sin embargo, muchas empresas no la utilizan y desconocen los beneficios que esto pueda traer; como el trabajo en equipo, se puede observar que muchas empresas no saben realizar trabajos en equipo, por lo cual requieren el uso del coaching a través de un Coach, puesto que las empresas no tienen una persona que se encargue de aplicar esta metodología en todas las organizaciones, esto repercute en el poco desarrollo de los trabajadores y la falta de trabajo en equipo (Chuzón y Sánchez, 2020).

A nivel internacional, el Institute for Corporate Productivity de la mano con American Management Association (AMA) en el año 2019 se encargaron de realizar una encuesta global sobre las prácticas de coaching en las actuales organizaciones. Examinaron dos muestras; de la cual una de ellas; la más grande estuvo compuesta por instituciones correspondientes a Norteamérica y otra más pequeña, que está conformado por organizaciones internacionales que principalmente se encuentran ubicadas en el Medio Oriente y en Europa, en la cual se tuvo como resultado; la muestra en Norteamérica afirma que el 52% de las organizaciones implementa el coaching y en el caso de la muestra internacional fue de un 55%. En consecuencia, Dolan (2019) manifiesta que son innumerables los problemas que se viene dando en las empresas, debido al mal uso de la herramienta de coaching, es por ello que esta herramienta está diseñada para mejorar el trabajo en equipo, donde su objetivo será lograr una productividad inigualable en los colaboradores, mejorar sus habilidades y fortalecer las debilidades de los mismos, utilizando poderosas herramientas haciendo frente a los cambios en su entorno.

En el ámbito nacional, según el Observatorio a través de una encuesta realizada entre empresas peruanas, el (30.3%) de las empresas registradas en Perú encontraron problemas para cubrir los puestos, y en este segmento, el

(22.0%) mostró que los aspirantes no tenían las habilidades y actitudes necesarias para el puesto, tales como trabajo en equipo, liderazgo, etc. Además, en una pesquisa realizada por el Observatorio de la Innovación en el Empleo (OIE), los jóvenes creen que el trabajo en equipo es la habilidad más importante en las empresas con un (52.3%), seguida de las habilidades con un (33.3%) y las competencias comunicativas (14.4%). Desde la perspectiva nacional según Vásquez et al. (2021) en el Perú, pocas organizaciones priorizan el uso del coaching, puesto que, se considera costoso no solo en dinero, sino también en tiempo, e incluso produce pérdidas, por esta razón, se prioriza la productividad y la utilidad, desconociendo que el recurso humano es el activo con mayor importancia en la entidad, de tal forma que, ayuda al cumplimiento de la misión y la mejora continua. Esto puede ser confirmado por las estadísticas donde demuestran que el (70%) de los colaboradores peruanos no se sienten en un entorno laboral de familiaridad (Gestión, 2021).

Por otra parte, en el ámbito local, acorde a lo evidenciado actualmente en una entidad minera, se observó durante la jornada laboral, que no existe una relación buena entre los colaboradores. En relación con eso, se puede ver la escasez de comunicación, de manera que afecta el trabajo en equipo impidiendo que este sea más efectivo. Además, se observó que los líderes de la institución se ausentan por mucho tiempo, lo que genera problemas para los colaboradores cuando tienen que hacer preguntas, aprobaciones o tomar decisiones. De tal forma, la espera es algo común en la empresa, complicando el trabajo y su gestión, además de conducir a un marco organizacional desfavorable. Debido a que, es necesario un análisis que muestre y/o sugiera formas de solucionar el problema en las diferentes áreas, que afectan el entorno de familiaridad en los colaboradores. Adicionalmente, esto fomentará la obligación de realizar trabajos en equipo, puesto que, contribuirá de forma positiva en el entorno organizacional.

En relación a las variables coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023, se determinó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el coaching y el trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023? Del mismo modo se puntualiza los siguientes problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre el

coaching y la confianza en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023?; 2) ¿Cuál es la relación entre el coaching y la motivación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023?; 3) ¿Cuál es la relación entre el coaching y el compromiso en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023?; 4) ¿Cuál es la relación entre el coaching y la coordinación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023?

Hernández et al. (2014) explica que la justificación teórica es la ilustración de las causas, por lo que el investigador desea indagar, describiendo las brechas de conocimiento que coexiste, dando a conocer los distintos conceptos que aportan los autores sobre el tema estudiado, esto con la finalidad de confirmar las propuestas teóricas generales. Hernández et al. (2014) considera que la justificación práctica se da cuando el desarrollo de esta, ayuda a resolver el problema de la investigación, además plantea e incorpora estrategias que al usarlo favorecerán a resolverlos, en general relatan y analizan el problema para después incorporar tácticas para la solución del problema. Hernández et al. (2014) afirma que la justificación metodológica está enfocada para la realización de los objetivos estudiados, esto en base a tácticas de recojo de información empleado en cuestionarios o entrevistas para así proporcionar argumentos que están en relación con la investigación. Para la variable “coaching” tenemos a los autores Oliveira y De Souza y para la variable “trabajo en equipo” tenemos al autor Elton Mayo (1920 – 1940), citado por Spadaro.

En consecuencia, se detalla los siguientes objetivos que se precisó en la investigación realizada, en el cual se obtuvo como objetivo general: 1) Conocer la relación entre el coaching y el trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. Se propuso como objetivos específicos: 1) Examinar la relación entre el coaching y la confianza en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023; 2) Determinar la relación entre el coaching y la motivación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023; 3) Examinar la relación entre el coaching y el compromiso en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023; 4) Determinar la relación entre el coaching y la coordinación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Para concluir con lo planteado se toma en cuenta las siguientes hipótesis, en la cual se propone como hipótesis general: 1) Existe relación entre el coaching y el trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. De este modo, se propuso las siguientes hipótesis específicas: 1) Existe relación entre el coaching y la confianza en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023; 2) Existe relación entre el coaching y la motivación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023; 3) Existe relación entre el coaching y el compromiso en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023; 4) Existe relación entre el coaching y la coordinación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Diestra y Luna (2019) plantearon el objetivo la relación que existe entre el coaching y el rendimiento laboral del personal de la compañía Boni en el distrito de Villa El Salvador, 2019. El diseño de la investigación es no experimental, constituida por una población y con una muestra de 30 personas. Asimismo, los instrumentos que emplearon fue la encuesta y el cuestionario. El valor obtenido es de $r=0,866$ según el estadígrafo Rho de Spearman, lo que evidenció que se encontró correlación en las variables coaching y el desempeño laboral. Se concluyó que utilizar el coaching como herramienta en la empresa mejorará el desempeño de los empleados.

Chávez (2019) presentaron como objetivo principal establecer si existe correlación entre Coaching y Empowerment en la compañía Stratton Peru S.A.C, Lima 2019. Por otra parte, el diseño de la investigación es no experimental. En cuanto a la población y la muestra estuvo constituida por 30 ejecutivos. Asimismo, el instrumento que se utilizó fue la encuesta y también el cuestionario. Por otro lado, los estudios muestran que se desestimó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alternativa, puesto que el índice Sig. correlación de Spearman es de $r=0.683$, lo que demuestra que existe una analogía moderada. Se concluyó que el Coaching se asoció con el Empowerment en la compañía Stratton Perú S.A.C Lima 2019.

Crisostomo (2023) propuso el siguiente objetivo principal identificar la relación que existe entre el coaching empresarial y desempeño laboral en los empleados de La Calera en el distrito de Chorrillos. Esta investigación se realizó bajo el diseño básica, los métodos son correlacionales, no experimentales, cuantitativos y los métodos transversales. La muestra incluyó a 30 trabajadores. Hay un total de 27 trabajadores en la prueba de desempeño. Ambos cuestionarios fueron revisados por evaluadores expertos para verificar las variables estudiadas. La confiabilidad de la prueba de desempeño laboral fue de 0,941, mientras que la confiabilidad de la prueba de coaching empresarial fue de 0,953. Los resultados estadígrafos entre las variables muestran una analogía positiva muy alta de $r=0,838$ con un grado de significancia inferior a 0,05, según el análisis Rho de Spearman. Se concluyó que la prestación de coaching empresarial impacta significativamente en el desempeño laboral.

Flores y Ladino (2022) desarrollaron como objetivo principal establecer la relación entre el trabajo en equipo y el clima organizacional en una agencia de viajes, Tacna, 2022. Esta investigación se realizó bajo el diseño no-experimental transeccional. Por otra parte, la población y la muestra está constituida por 30 colaboradores. Asimismo, la técnica e instrumento utilizado, fue la encuesta y el cuestionario. Al mismo tiempo, el estudio fue realizado mediante el coeficiente Rho de Spearman. Al realizar el análisis del coeficiente de Cronbach los resultados arrojaron que el instrumento tuvo un elevado grado de confiabilidad con $r=0.968$ para clima organizacional y $r=0,953$ para trabajo en equipo.

Polo y Sierra (2020) trazaron como objetivo principal establecer el nivel de implementación del coaching institucional en la satisfacción laboral del personal de la Agencia Chaupimarca de Caja Huancayo – 2020. La investigación se realizó bajo el diseño correlacional. Por otra parte, la población y la muestra estuvo establecida por 34 personas. Además, el instrumento que se ha utilizado fue la encuesta y también el cuestionario. Por otro lado, el valor encontrado para la hipótesis principal es $r=0,929$, lo que demuestra una correlación positiva muy alta según la escala de correlación de Carl Pearson; el grado Sig. es 0,01 y la confiabilidad estadística es del 99%, lo que también confirma su valor $0.000 > 0.05$, de forma que, se desestimó la hipótesis nula y aprobó la hipótesis alternativa. En resumen, el coaching institucional tuvo un impacto significativo para la implementación de coaching y para la satisfacción laboral del personal de la agencia Caja Huancayo de Chaupimarca 2020. Esto demuestra que la implementación efectiva de coaching institucional aumentará la satisfacción laboral entre los empleados de Caja Huancayo Agencia Chaupimarca.

Milla y Rios (2023) plantearon el objetivo fundamental, determinar la relación entre comunicación y trabajo en equipo en una oficina agrícola de la región San Martín del Perú; El método utilizado en este análisis fue un estudio básico, con método cuantitativo, el tipo descriptivo, fue correlacional, basado en un diseño de no experimental. Por otro lado, los datos fueron valor $p = 0,000$, indicando que existe una relación significativa, y el coeficiente $r=0,562$ según el estadígrafo Rho de Spearman, indicando que existe una relación positiva significativa.

Alarcón (2018) expresó como objetivo principal si existe relación entre el coaching organizacional y el desempeño laboral del personal de una entidad financiera de Villa El Salvador, 2018. Este análisis se realizó bajo el diseño descriptivo correlacional. Por otro lado, la población y muestra estuvo constituido por 16 personas. Del mismo modo, el instrumento que utilizó fue la encuesta e incluso el cuestionario. Utilizando la prueba estadística alfa de Cronbach, los instrumentos utilizados tuvieron una alta confiabilidad de 0,821 en Coaching empresarial y de 0,828 en el Desempeño Laboral. El R de Pearson obtenido en la prueba de hipótesis fue de 0,920 y p valor de 0,000. Se concluyó que existe una relación muy eminente entre el coaching empresarial y el desempeño laboral del personal de la entidad financiera de Villa Salvador - 2018.

Solís (2019) estableció el objetivo principal señalar la relación entre las variables el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en centros educativos de la Red 13 Ate, 2019. Este estudio fue realizado bajo el diseño no experimental. La población y muestra está conformada por 80 docentes. Asimismo, el instrumento utilizado fue; la encuesta y el cuestionario. Para determinar la confiabilidad y validez del instrumento fue utilizado para el alfa de Cronbach, que fue muy alto para las variables 0,836 para liderazgo y 0,841 para trabajo en equipo. Se concluyó que el liderazgo gerencial y el trabajo en equipo tienen una relación significativa. Como lo demuestra el estadígrafo de Spearman Sig. bilateral = 0,000 < 0,01; Rho=0.769**.

Parodi (2020) propuso como objetivo principal establecer la influencia del trabajo en equipo sobre la calidad de información en una consultora de Lima. Esta investigación se realizó bajo el diseño causal. Por otra parte, la población y la muestra estuvo establecida por 30 supervisores de proyectos. Asimismo, el instrumento utilizado fue de cuestionarios. En el análisis de confiabilidad de la herramienta propuesta en este estudio tuvo un resultado de $r=0.959$ según el estadígrafo Rho de Spearman, el cual se considera muy alto, por lo que podemos estar seguros de que la herramienta utilizada (con 16 preguntas) es confiable.

García et al. (2021) presentaron como objetivo principal estudiar el coaching y el empowerment como instrumento en el fortalecimiento de recursos humanos en las organizaciones del sector agroalimentarias situadas en Venezuela y Colombia. Este estudio estuvo realizado bajo el diseño no experimental. Por otra parte, la

población y muestra estuvo conformado por 39 personas. La confiabilidad se midió mediante un coeficiente y la confiabilidad resultante es $r=0,89$ según el estadígrafo Rho de Spearman, que se considera confiable. Se concluyó que el Coaching y Empowerment fueron utilizados como herramientas para fortalecer el talento en estas empresas agroalimentarias.

Useche (2023) puntualiza que, en las últimas décadas, una de las estrategias de gestión que más se ha popularizado como arma de competencia en los negocios globales es el coaching. Puesto que, permitió analizar el coaching desde un punto de vista epistemológico para comprender su fundamento teórico y científico. Se revisa teóricamente esta tecnología, con miras a identificar sus perspectivas ontológica, epistémica y axiológica. El coaching utiliza y traduce elementos del ámbito deportivo al ámbito empresarial para encontrar soluciones que puedan mejorar el desempeño organizacional, según los hallazgos del estudio.

Bozer y Jones (2018) establecieron que el coaching en el lugar de trabajo es eficaz, según los resultados de los metaanálisis, pero se sabe poco sobre los factores que contribuyen al éxito del coaching. El artículo proporciona una revisión exhaustiva de la literatura que cubre investigaciones tanto cuantitativas como cualitativas sobre la formación en el lugar de trabajo. Basándose en una revisión de 117 estudios empíricos, enfocados en siete áreas del coaching en el lugar de trabajo que se muestran prometedoras: autoeficacia, motivación del coaching, orientación a objetivos, confianza, compromiso interpersonal, intervenciones de retroalimentación y apoyo de supervisión. La integración sistemática de constructos teóricos bien establecidos en el contexto de la formación en el lugar de trabajo y las nuevas perspectivas que ofrece al sintetizar esta literatura son las principales contribuciones del artículo. En base a la revisión, otorga sugerencias específicas para futuras investigaciones, junto con técnicas de investigación sugeridas que, en nuestra opinión, harán avanzar significativamente la teoría y la práctica del coaching en el lugar de trabajo.

Melendez et al. (2021) puntualizaron en su artículo titulado: Coaching empresarial: la conformidad del procedimiento organizacional, en la cual plantearon como objetivo estudiar el efecto del coaching empresarial. Por otra parte, plantearon estrategias para el desarrollo dinámico de los procesos institucionales y

de las empresas. Esto es factible gracias a la reciente actualización del entrenador. La alta dirección suele proporcionar un asesoramiento competente y pertinente. De modo que, les ha permitido obtener una ventaja competitiva definitiva en los mercados en los que compiten.

Hajizadeh et al. (2022) examinaron aspectos del coaching operativo de los gerentes de una empresa petroquímica del Golfo relacionados con la influencia humana. El estudio es práctico y descriptivo-correlacional con objetivo y recolección de datos. Está conformada por una población de 340 gerentes operativos de la empresa petroquímica el Golfo Pérsico, de esta población se seleccionaron y analizaron 182 personas. Se utilizaron cuestionarios para recolectar datos. Los resultados mostraron que la comunicación, los objetivos estratégicos, la estructura organizacional, la cooperación, el desarrollo, la gestión de personas y la formación son fundamentales y generan gran impacto significativo en la motivación de los recursos humanos.

Sarsur y Parente (2019) analizaron el proceso de coaching visto por expertos y docentes, para tratar las prácticas cotidianas y las áreas que se discuten en la sociedad de la organización. Esta investigación tiene enfoque cuantitativo, realizada a través de entrevistas con 20 expertos y formadores que trabajan en Portugal. Los resultados obtenidos detallan que se espera que las empresas adopten una "cultura de aprendizaje" que incluya participación, discusión y relaciones interpersonales.

Revilla et al. (2022) expresaron como objetivo principal relacionar el coaching directivo inalienable en la práctica, planteando las desigualdades entre las teorías determinadas por los especializados en coaching y lo que se realiza en la empresa. A través de 50 entrevistas que se realizó a coaches y coachees, determinamos cuatro amplias conferencias enfocados en el coaching (a) instrumento de desarrollo personal; (b) relación diádica; (c) solución de problemas de equipos de trabajo; y (d) sistema de transformación organizacional.

Fleddermann et al. (2023) manifestaron como antecedente: el coaching organizacional para favorecer la inserción de intervenciones fundamentadas en evidencias se está tornando más común en las organizaciones de interés médico.

El método que se realizó fue de nueve entrevistas a coachees expertos y se recopiló racionalmente para desarrollar un modelo de coaching para la ejecución. El uso de herramientas de coaching organizacional y su efectividad se mantuvieron constantes a lo largo de la capacitación.

Tee et al. (2022) expusieron que a medida que aumenta la evidencia de la efectividad del liderazgo y el coaching en el trabajo como medida del desarrollo organizacional, la investigación se ha orientado en los factores que pueden predecir cambios en los resultados del coaching. Este estudio presenta todos los datos más importantes en la literatura de investigación de coaching revisada en la cual se encontró incluidos 17 datos de estudios cuantitativos y 22 datos del tipo de estudios cuantitativos.

Ayoví (2019) analizó: Trabajo en equipo: la clave para llegar al éxito de las empresas. Planteó como objetivo principal investigar los fundamentos conceptuales de la variable trabajo en equipo. Para ello, utilizó un método analítico, concluyendo que, si una empresa quiere tener éxito, debe abordar las habilidades de liderazgo de sus líderes, colaboradores y líderes de cada grupo de trabajo.

Taípe (2019) propuso como objetivo: conocer la significancia del trabajo en equipo en el campo empresarial, el método utilizado en este análisis bibliográfico, que se llevó a cabo en libros, teorías y artículos; De esta forma, podemos mostrar que el trabajo en equipo es un tema que se debate mucho en la organización, por lo que es importante hablar de la variable y sus dimensiones, las cuales son: conocimientos, habilidades, liderazgo, comunicación, metas, cooperación, colaboración y acciones que ayudaron a entender que el trabajo en equipo incluye a personas de diferentes habilidades e ideas, las cuales deben ir dirigidas a un mismo fin, se concluyó que la comunicación, el liderazgo, la formación, las relaciones humanas y la cooperación, ayudan a resolver problemas para alcanzar los objetivos marcados por la empresa.

Ruiz et al. (2019) explicaron el grado de correlación entre la motivación y el desempeño de los colaboradores. El objetivo es diagnosticar la analogía entre motivación del personal y el desempeño. Se ha utilizado un enfoque lógico deductivo y un diseño de estudio correlacional fue no experimental. Por esta razón,

el resultado del 50% de los asociados demuestran un bajo nivel de desempeño, puesto que, desconocen las actividades que van a realizarse en su unidad organizacional.

Barrios et al. (2019) mencionaron los criterios que contribuyen en la motivación y el trabajo en equipo en el trabajo público. El método es descriptivo, no un experimento de campo, y el análisis se realizó en el sector público de Panamá. El instrumento que se utilizó una encuesta que fue validado por 3 expertos en indicadores de trabajo en equipo y motivación, quienes brindaron sugerencias que dieron como resultado la versión final. En conclusión, se puede deducir que las entidades del sector público de Panamá, tienen un nivel positivo en cuanto a la variable motivación de los empleados y áreas que requieren mejora, pero ha pasado a formar parte de las siguientes administraciones públicas.

Rubio y García (2019) examinaron la analogía que existe entre la dirección de RRHH y el compromiso laboral del personal, de las instituciones prestadoras de servicios de los sectores del Quindío, Risaralda, Tolima, Boyacá y Valle en el año 2018, con la finalidad de identificar la relación cuantitativa con las prácticas de RRHH que podrían relacionarse con los mismos, mediante un diseño no experimental, con un enfoque transversal, de manera que proporciona comportamientos asociados con la energía, la dedicación y el enfoque de los empleados en el departamento. Este estudio encontró una analogía positiva significativa entre variables.

Díaz (2021) explicaron la repercusión de la coordinación relacionado a instituciones en el posicionamiento empresarial de marca colectiva, por lo que utilicé un enfoque de estudio de caso para identificar cómo las intervenciones interinstitucionales (principalmente la marca colectiva) ayuda a posicionar su producto donde se fabrica y lograr vender los beneficios del destino. Principalmente una marca colectiva dedicada al éxito del producto, dónde se fabrica y dónde se vende.

Chiang et al. (2021) realizaron una evaluación del clima laboral y la satisfacción de los colaboradores en un hospital con un nivel alto de complejidad, con el objetivo de examinar si existe analogía entre dichas variables. Se concluyó

que la satisfacción profesional tuvo una analogía positiva y significativa con el clima en el ámbito laboral, aquí la prioridad es la justificación con el equipo de trabajo y las oportunidades de desarrollo. Se concluyó que la percepción de confianza interpersonal no resultó significativa.

Vargas et al. (2020) realizaron una revisión de la literatura para entender la función de la confianza en la relación entre pacientes y profesionales en atención médica. Las enfermedades crónicas requieren una continuidad de atención, centrado en un enfoque clínico, enfocado en la persona, con la relación por entre médico-paciente como componente transversal y la confianza como núcleo principal. Al analizar el concepto pudieron describir la importancia del tiempo y la perseverancia del tratamiento en relación con la confianza entre paciente y médico. La confianza es una actitud afectiva, que evidencia la positividad hacia alguien, es decir, que el individuo de confianza sea beneficiado por nuestra dependencia de ello, indicando una evidente amplitud de confiar. Se concluye, que cuando la confianza interpersonal supone que la persona en la que se confía está motivada por la bondad y el cuidado, adquiere cualidades emocionales que van más allá de las expectativas.

Rocha et al. (2020) examinaron las variables asociadas con la confianza y el compromiso del cliente para alcanzar la lealtad esperada a la marca. En ese marco, se recomienda confirmar la metodología teórica que consta de tres bases, las cuales son: confianza, el compromiso y la lealtad a la marca, que puede ser útil para organizaciones que utilizan el enfoque de estimación de la marca. Efectuaron 725 cuestionarios virtuales a través de facebook, los cuales fueron aplicados a diversos usuarios, de modo que obtuvieron como resultados en el que un 57,7% de personas asocian la confianza y el compromiso y un 83,1% de personas asocian la confianza y la lealtad de forma positiva. Señalaron que la confianza en la marca conduce a la lealtad y al compromiso con la marca, puesto que, la confianza genera relaciones de cambio con un alto valor. Estos investigadores probaron de forma experimental la correlación que existe entre la confianza y la lealtad, de manera que descubrieron que la confianza es la principal clave de la lealtad a la marca.

Puma (2020) planteó un análisis de investigación en el cual, estableció la analogía entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del personal

de la Corte Suprema perteneciente a Madre de Dios. Por otro lado, el método de investigación fue cuantitativo, por un lado, el diseño fue no experimental y los niveles son correlacionales. Por otra parte, la muestra está constituida por 80 colaboradores de la Corte Suprema de Madre de Dios. En cierto modo, este número se obtuvo por medio de, un muestreo probabilístico. Debido a lo cual, el instrumento que fue utilizado para la recopilación de datos fue el cuestionario sobre la motivación que realizó el autor Sulca (2015) y el cuestionario sobre el compromiso implementado por el autor Rivera (2010). Concluyeron, los siguientes resultados del estudio demuestran que se encontró con un alto grado de correlación constructiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,759 y el valor p es bajo al nivel significativo ($p = 0,000 < 0,05$). La conclusión fue que entretanto los empleados muestran una alta motivación laboral, estarán más comprometidos con su trabajo.

Pezo y Paredes (2022) analizaron la correlación y repercusión de la propagación del Covid-19 en el compromiso de los trabajadores de las instituciones del sector eléctrico colombiano, en el cual, utilizaron métodos no experimentales, transversales, correlacionales/causales y cuantitativos. Dicha muestra corresponde a 113 colaboradores asociados a la institución analizada y los datos fueron recolectados mediante cuestionarios en línea, de modo que, infieren que existe una analogía positiva entre la variación del trabajo y las situaciones diarias causados por la pandemia de Covid-19, visto desde otra perspectiva como variable independiente y el compromiso de los trabajadores como variable dependiente de $\rho=0,565$. Del mismo modo, el sentimiento de implicación en el trabajo y de adaptación a un reciente entorno laboral de los encuestados aumentó fuerte o muy fuerte, superando el 92%. En este sentido, las empresas encuestadas deberían considerar adoptar estrategias para limitar la jornada laboral, de modo que el 61,06% de los trabajadores encuestados opina que su tiempo laboral ha incrementado desde el trabajo híbrido.

Coronado et al. (2020) determinaron que el compromiso conduce a cambios en otras áreas, como: compromiso, participación, población organizacional, guía de aprendizaje, rendimiento, descubrimiento, habilidades blandas, profesionalismo. La conclusión es que el compromiso organizacional de los trabajadores tiene

diferentes antecedentes y consecuencias, buscando mejorar el bajo el control de la institución e incrementando resultados positivos del compromiso organizacional. La medida en que ocurren determina la existencia de ciclos previos creados por las obligaciones. Finalmente, el compromiso organizacional es el tipo de compromiso que produce mayores resultados en una organización.

González et al. (2020) expresó que la coordinación es importante para lograr un cambio en el paradigma que el Espacio Europeo de Educación Superior exige. El trabajo coordinado y las actividades interdisciplinarias benefician a los estudiantes a obtener las habilidades profesionales requeridas para su futura vida laboral. Se utilizó un enfoque de métodos mixtos, el diseño fue transversal. Se desarrollaron dos herramientas ad hoc para recopilar datos de los estudiantes y profesores participantes. De acuerdo a los resultados; en concordancia a la apreciación de los estudiantes, la práctica interdisciplinaria fue evaluada muy positivamente, ya que se consideró útil y beneficiosa para la comprensión del contenido de las disciplinas involucradas. Además, se valoran muy positivamente la supervisión, documentación y organización práctica de los trabajos de investigación.

Puzzolo et al. (2029) evaluaron la coordinación de la atención y los elementos que intervienen entre categorías a partir de la práctica de médicos de primer y segundo rango de una subred de un sistema público de la ciudad de Rosario. El estudio fue corte - transversal, las encuestas fueron presenciales a médicos de Primer (AP) y Segundo (AE) nivel. El análisis fue univariado y bivariado. Resultado: lo mismo en las subredes. Los datos encontrados fueron pocos, pero de alta precisión. Referencias rápidas entre niveles; La prevalencia de AP es el acuerdo de los médicos de AE sobre las sugerencias. La encuesta no se repetirá. El AP es responsable de monitorear al paciente. Después de consultar con el AE, el paciente es remitido al primer nivel, el AE hace recomendaciones al AP y el AP hace preguntas al AE. Algunos consideraron importantes los factores contribuyentes: edad, grado de atención, red de atención, tiempo/paciente, tiempo de coordinación del asesoramiento, satisfacción con el salario y confianza en las capacidades clínicas. Conclusión: Características comunes y peculiaridades de la creación de una red de área local.

En base a lo teórico de la variable “coaching” según Oliveira y De Souza (2018) el coaching puede entenderse como un método utilizado para mejorar las habilidades, capacidades, desempeño de las personas, es un método estructurado que ayuda a los trabajadores a analizar sus problemas, establecer metas, hacer planes de acción, monitorear y verificar su trabajo con la finalidad de que logren los objetivos planteados.

Por otra parte, en base a lo teórico de la variable “trabajo en equipo” según Elton Mayo (1920 – 1940) la teoría de “las relaciones humanas”, citado por Spadaro (2022) indicaron la importancia de esta teoría, puesto que es necesario que el líder de la empresa pueda guiar a los trabajadores de su equipo de trabajo, además resaltó que los grupos de trabajo no son planificados, por lo general se establecen dentro de la organización. De tal manera que los trabajadores permanecen mucho tiempo en sus lugares de trabajo, de tal forma que eso genera un interés común entre ellos mismos.

En base al enfoque conceptual de la variable “coaching”, los autores Saclarides y Munson (2021) lo definen como una presentación funciona en forma de actividad integrada y la razón de su uso antes, durante y después de la lección, la planificación de la actividad debe incluir oportunidades para tomar decisiones en diversas etapas y cada trabajador deberá ser orientado por el coach.

Por otra parte, en base al enfoque conceptual de la variable “trabajo en equipo” el autor Herrera (2021) citando a Dickson y Guzzo, (1996) establecen que el trabajo en equipo debe estar conformado por personas que van hacia una misma dirección como objetivo, en el que cumplen con sus funciones para lograr las mismas metas. Por consiguiente, Cruz y Córdova (2018) manifiestan que el trabajo en equipo es visto como un instrumento utilizado por las organizaciones, para realizar y cumplir con las actividades establecidas, y también genera una mayor productividad, si el equipo de trabajo realiza sus labores de una manera eficiente.

De acuerdo a las dimensiones de la variable “coaching”: las herramientas de coaching son pasos que los profesionales pueden tomar para resolver problemas y preguntas sobre el desarrollo personal y realizan un programa de apoyo para ayudar a restablecer el desempeño laboral y aumentar la capacidad a través del

mayor potencial de la persona (Rodríguez et al., 2020). De esta manera, las herramientas ayudan a mejorar el desarrollo de los trabajadores, para alcanzar los objetivos, mejorar las relaciones de los grupos de trabajo, disminuir la carga de trabajo y la gestión del tiempo dentro de la organización (Lath et al., 2021).

La implementación del coaching permite a las organizaciones utilizar herramientas para contribuir a la cultura de la institución para mejorar las relaciones humanas, cuyo objetivo es promover la cooperación, reducir los conflictos internos, la satisfacción laboral, que debe ser gestionado para desarrollar un trabajo eficaz con excelentes habilidades (Marhuenda et al., 2020). De la misma manera, para lograr la meta y objetivo, es necesario tomar medidas para el desarrollo continuo de los trabajadores, es necesario la retroalimentación para crear un ambiente de aprendizaje utilizando un plan de enseñanza para analizar e identificar falencias que puedan surgir en la organización (Kaldawi, 2021).

Procesos de coaching es una etapa en el cual, el coach toma una nueva herramienta o estrategia para desarrollar una buena relación y aprender a trabajar juntos, para solucionar problemas complejos en la organización y mejorar el desempeño, hacer un seguimiento de cómo se evalúa al personal de la empresa y se monitorear su desempeño para lograr los objetivos (Edmond et al., 2021). De igual manera, es un sistema control de calidad, que mide y utiliza la mejor calidad de capacitación, puesto que es una forma de evaluar las habilidades y capacidades de cada trabajador; del mismo modo, desempeñando un papel mediador en la toma de decisiones, creando su identidad donde aportan un equilibrio entre la acción y el pensamiento (Diller et al. 2020).

Resultados de coaching, al crear herramientas y participar en programas por parte del coach, que permitirá mejorar la competencia y el desempeño que afectan los resultados actuales, dependiendo de las habilidades, destrezas de personalidad, habilidad, comportamiento y desempeño en situaciones y cambios de los trabajadores dentro de la organización (Velarde, 2021). De igual manera, mediante los procesos se ve reflejado la mejora del ambiente de trabajo, se reducirá la rotación de trabajadores, se reducirá el costo de la capacitación, lo que permitirá alcanzar las metas y objetivos con ayuda de las estrategias aplicadas para la optimización y búsqueda de nuevos sistemas (Flores, 2021).

Acorde a las dimensiones de la variable “trabajo en equipo”: Referente a la primera dimensión, el autor Vásquez et al. (2021) demostraron que la confianza en sí mismo es importante porque los trabajadores pueden hablar con seguridad y actuar con libertad, esto también crea un buen comportamiento que contribuye al éxito de la empresa, si algo sucede de manera diferente el trabajo no se realizará correctamente. Además, una organización confiable muestra una buena capacidad para resolver, responder y comprender las situaciones que se presentan, las cuales se encuentran frecuentemente en estas situaciones, en este caso destaca que la confianza se fortalece con aptitudes como: el buen trato hacia los trabajadores, admitiendo errores y dando soluciones (Fu, 2020).

Referente a la segunda dimensión, Abraham Maslow (1943), citado por el autor Valenzuela (2022), explica que la motivación se basa en las relaciones, el conocimiento, la flexibilidad y la adaptabilidad, puesto que, estos elementos son importantes para el correcto trabajo en equipo, de esta manera las personas se complementan y ayudan entre sí, según sea necesario en el crecimiento organizacional.

Referente a la tercera dimensión, Prieto et al. (2021) explica que el compromiso es fundamental para el correcto desempeño de las funciones, mientras el trabajador demuestre entusiasmo, trabajo y dedicación, esto le permitirá crear un buen entorno laboral. Asimismo, Martínez et al. (2020) manifiestan que un colaborador dedicado, que está de acuerdo con las metas y valores de la organización, podrá sentirse orgulloso de laborar en la empresa, sentirse valorado, mostrando compromiso en su trabajo para así lograr que la organización tenga éxito.

Referente a la cuarta dimensión, la coordinación es para tener compatibilidad durante el desempeño de las actividades, asimismo es necesario tomar buenas decisiones, para generar un buen desenvolvimiento en el área de trabajo, permitiendo mantener un equilibrio en la organización (Vidarte et al., 2018). Por esta razón Häfelinger y Schuba (2019) precisaron que la coordinación es fundamental para el desarrollo de la comunicación y tiene la finalidad de integrar nuevas ideas y desarrollar tareas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: La investigación fue de tipo aplicado puesto que se encargó de resolver problemas prácticos en la teoría, enfocados en la búsqueda de información para repotenciar el conocimiento hacia el proyecto. Según el autor Arias (2021) refiere que este tipo de investigación conduce a la investigación para adquirir conocimiento sistemático, con el fin de aportar conocimiento a una realidad problemática.

El alcance del proyecto fue correlacional, puesto que se analizó e identificó el nivel de analogía entre las variables analizadas. De acuerdo, con Guillen et al. (2020) afirmaron que los análisis correlacionales estiman el nivel de relación entre dos o más variables, que pueden ser analizadas y calculadas previamente, lo que da como resultado una relación entre ellas.

3.1.2. Diseño de la Investigación: El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transeccional o transversal puesto que, las variables no fueron manipuladas y los datos fueron recolectados en un solo momento en el tiempo. Según Hernández et al. (2014) explicaron que la investigación no experimental, las variables no se conocen ni se manipulan deliberadamente; en otras palabras, se observó fenómenos que ocurren en su entorno natural y luego fueron analizados.

El nivel fue correlacional, puesto que busca información sobre dos variables para ver si existe una relación y así poder evaluar si una variable tiene más influencia que la otra. Según García (2020) manifestó que efectivamente se define como un estudio entre dos variables cuantitativas y analiza el nivel de fuerza de relación.

El enfoque fue cuantitativo, dado que, para analizar la relación entre coaching y trabajo en equipo, es importante considerar el uso de instrumentos para la evaluación, con la finalidad de que la información aplicada a los colaboradores sea procesada. Según Polania et al. (2020) señalaron que la investigación cuantitativa se guía a través de métodos fundamentados y constatados; en este proyecto se ha utilizado el método de compilación de datos y sucesos, de manera que atribuyó

respuestas a las hipótesis planteadas, apoyados bajo una herramienta estructurada.

El método fue hipotético deductivo, puesto que los enunciados fueron analizados a través de las hipótesis diseñadas, las cuales son cuatro: 1 hipótesis general y 4 hipótesis específicas; de modo que, será posible justificarlas, obtener conclusiones y respuestas basadas en los hechos. Según García (2020) manifestó que este método se basa en datos que se han convertido en teoría para dar posibles respuestas a las contradicciones observadas en relación con los datos obtenidos.

3.2. Variables y operacionalización

Definición Conceptual de la variable: Coaching

El coaching puede entenderse como una serie de métodos, los cuales son: herramientas, implementación, procesos y resultados, utilizados para mejorar las habilidades, capacidades, desempeño de las personas, es un método estructurado que ayuda a los trabajadores a analizar sus problemas, establecer metas, hacer planes de acción, monitorear y verificar su trabajo con la finalidad de que logren los objetivos planificados (Oliveira y De Souza, 2018).

Definición Operacional de la variable: Coaching

La variable “coaching” será medida por cuatro dimensiones, los cuales son: 1) herramientas de coaching, 2) implementación de coaching, 3) procesos de coaching y 4) resultados de coaching, por otra parte, se cuenta con ocho indicadores, y como consecuencia se estructuraron 10 ítems, con escala de medición ordinal, la cual se encuentra en la matriz de operacionalización de variable (ver anexo 1 y 2).

- **Indicadores**

- Liderazgo, motivación y crecimiento en la organización**

Flores (2021) enfatizó que el liderazgo, la motivación y el crecimiento dentro de la organización incrementa la competencia y el desempeño, incentivando de manera que logrará el éxito y las metas y actividades planificadas a través de estrategias realizadas con el fin de aumentar y recibir beneficios de la organización.

Desarrollo de formación y feedback en la organización

Beinema et al. (2021) manifestaron que el desarrollo de la capacitación y el feedback es importante implementar en las organizaciones, de modo que, brinda soluciones en la vida diaria de los trabajadores.

Descripción de acuerdos y búsqueda de procesos de la organización

Brulhart et al. (2019) determinaron que la descripción de acuerdos y la búsqueda de procesos de gestión se consideran acciones para incrementar el efecto competitivo de la organización de manera positiva a través del éxito del trabajo, el liderazgo, el líder debe tener el conocimiento y la capacidad para motivar y fortalecer el ambiente laboral.

Estructuración y debate de los procesos en la organización

Yates y Scott (2019) puntualizaron que crear y comunicar procesos en una organización se ve como una herramienta efectiva para desarrollar habilidades y destrezas.

Creación de un plan de creatividad, adaptación y trabajo en equipo

Mejía y Jáuregui (2020) explicaron que crear un programa de acción, flexibilidad y cooperación en la organización permite que la persona capacitada para desempeñar sus funciones en la empresa realice bien sus funciones.

Plantear objetivos y clasificación del coach para la implementación en la organización

Moretta (2019) explicó que el establecimiento de metas y la división de coachees que se debe hacer en la organización es importante para enriquecer el desempeño y el éxito de los trabajadores, en el trabajo e individualmente, a través del desarrollo del liderazgo y la cooperación para lograr buenos resultados.

Creación de un plan de reconocimientos en la organización

Buriticá (2020) manifestó que la creación de un programa de reconocimiento organizacional para mejorar las habilidades de liderazgo a través del compromiso,

puesto que tiene un efecto positivo, mejorando el clima laboral en las organizaciones.

Escala de medición: Ordinal y Escala de Likert.

Matriz de operacionalización de variables (ver anexo 3)

Definición Conceptual de la Variable: Trabajo en equipo

Acorde con la teoría de “las relaciones humanas” de Elton Mayo (1920 – 1940), citado por Spadaro (2022) explicaron la importancia de esta teoría, puesto que es necesario que el líder de la empresa pueda guiar a los trabajadores de su equipo de trabajo, además resaltó que los grupos de trabajo no son planificados, por lo general se establecen dentro de la organización. De tal manera que los trabajadores permanecen mucho tiempo en sus lugares de trabajo, de tal forma que eso genera un interés común entre ellos mismos.

Definición Operacional de la Variable: Trabajo en equipo

La variable “trabajo en equipo” será medida por cuatro dimensiones, 1) confianza, 2) motivación, 3) compromiso y 4) coordinación, por otra parte, se cuenta con ocho indicadores, y como consecuencia se estructuraron 11 ítems, con escala de medición ordinal, la cual se encuentra en la matriz de operacionalización de variable (ver anexo 1 y 2).

- **Indicadores**

Comunicación asertiva

Ali et al. (2018) puntualizaron que la comunicación asertiva facilita el trabajo en equipo, ya que esto significa mostrar compromiso, entusiasmo y pasión por el trabajo, de tal modo que, el compromiso con el trabajo aumenta la productividad de trabajadores y conduce al logro de objetivos organizacionales.

Actuar con libertad

Vásquez et al. (2021) enfatizaron que la inteligencia es importante porque los trabajadores son capaces de hablar con seguridad y comportarse con libertad, esto conduce a un buen comportamiento que contribuye al éxito de la empresa.

Seguridad

Treviño y Abreu 2018 examinaron que la seguridad es importante porque demuestra una buena capacidad de preparación, desempeño y comprensión de las diferentes situaciones que se presentan, por lo que confirma que la confianza es motivada por la acción, como: el tratar bien a los demás, asumir errores y dar soluciones.

La adaptabilidad

Cruz y Córdova (2018) explicaron que la adaptabilidad es considerada como algo que utilizan las empresas para poder realizar ciertas acciones diseñadas para ellas, y además contribuir al éxito si el grupo lo hace bien.

Objetivos trazados

Prieto et al. (2021) enfatizaron que los objetivos son importantes para el buen desempeño de su trabajo, además, si existe compromiso, el colaborador demuestra esfuerzo, productividad y dedicación, pensando con esto, se le puede llamar gente exitosa. contribuyendo, creando un ambiente de trabajo positivo

Productividad

Martínez et al (2019) expresaron que la productividad debe ser consistente con las objetivos y procesos de la institución, puesto que es considerable garantizar el éxito.

Estrategias

Manzano (2020) enfatizó que las políticas incluyen el control igualitario en la toma de decisiones para garantizar un desempeño óptimo en el trabajo.

Generar un buen desenvolvimiento en los equipos de trabajo

Haider et ál. (2019) demostraron que para Generar un buen desenvolvimiento en los grupos de trabajo es necesaria la cooperación, fortalecida por la comunicación, para combinar ideas o crear tareas y realizar las actividades de una forma correcta.

Escala de medición: Ordinal y Escala de Likert.

Matriz de operacionalización de variables (Anexo 3)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: La población estuvo compuesta por 46 colaboradores de la entidad minera del distrito de Los Olivos, de las diferentes áreas en las cuales se encuentran laborando con un mismo objetivo en común. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron a la población como un conjunto de cosas o personas que piensan de la misma manera entre sí, por lo que esto ayudará a encontrar el nivel del problema y las metas que se plantea el estudio del tema de investigación.

Por haberse tratado que abarca toda la población, se optó por una muestra censal, que según Hernández y Carpio (2019) señaló que una muestra censal es un pequeño conjunto de personas que formaron parte de la población. En este caso, teniendo en cuenta los factores anteriores, se acaparó el total de la cantidad de colaboradores como la muestra. Al ser una muestra censal no es aplicable el muestreo, de acuerdo a lo señalado por los autores (Hernández et al., 2014).

- **Criterios de inclusión:** Cruz (2021) realizó énfasis que el proceso de inclusión se compone de todas las cualidades que deben tener los colaboradores que forman parte de este presente estudio.
- **Criterios de exclusión:** Cruz (2021) detalló que cuando se menciona la declaración de exclusión es lo contrario, esto se refiere a la situación o comportamiento que pueden mostrar los participantes, y esto podría afectar o distorsionar los resultados.

3.3.4. Unidad de análisis: De acuerdo con Villareal (2022) es una unidad en la cual se elabora un análisis, partiendo de una propuesta conceptual, que va de la mano con la interpretación de los resultados. La unidad de análisis fue un colaborador de la entidad minera, Los Olivos, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica**

La técnica de recolección de datos que se propuso para este estudio, está sujeto a una encuesta, la cual alcanza un diseño de no experimental, de modo que los resultados se obtuvieron por la compilación de datos realizada mediante cuestionarios proyectados para la investigación. Ramos (2018) explica que cada método de investigación es distinto, del mismo modo los instrumentos que utilizan los científicos para la compilación de datos que se estudiarán para dar como resultado a las preguntas de la investigación.

- **Instrumento**

Hernández y Duana (2020) expresaron que un instrumento realiza la recolección de datos está compuesto por tres componentes importantes: (1) confiabilidad, (2) validez, (3) medición, (4) análisis e (5) interpretación. El instrumento escogido para el desarrollo del presente estudio, fue un cuestionario que se efectuó para cada una de las variables. (Anexo 11)

- **Validez**

Posso y Betheau (2020) manifiesta que la validación de instrumentos está orientada a los procesos de evaluación de los respectivos ítems o preguntas de la encuesta para afirmar con seguridad su confiabilidad y validez, esto a través del análisis y cordura de los expertos. De tal forma la validación del cuestionario del presente proyecto de investigación fue examinado, analizado y validado mediante los respectivos expertos: (1) Dr. Pedro Alfonso, Velásquez Tapullima; (2) Mg. Hercules Alexander, Guanilo Noriega y (3) Dr. Edgar Laureano, Lino Gamarra, los cuales dieron sus puntos de vista con respecto a la estructura del cuestionario y sus ítems. Con la finalidad de encontrar la coherencia y excelencia apropiada. (Anexo 10)

- **Confiabilidad**

Camelo (2019) puntualizó que la confiabilidad se define como el nivel en el que un instrumento origina resultados consistentes, que se evalúa realizando mediciones repetitivas entre sí, obteniendo los resultados para cada uno. La prueba de confiabilidad se aplicó a 46 colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, por consecuencia, los resultados se procesaron y analizaron con el Software Estadístico de SPSS. (Anexo 4, 5 y 6)

3.5. Procedimientos

Previo a la recolección de información, se elaboró un cuestionario, basado en las limitaciones e indicadores de las variables de la investigación. Seguidamente, se realizó un proceso de validación con jueces expertos en el tema y con grado de maestría. Luego de la aprobación de la herramienta, se realizó una encuesta a 46 colaboradores de una entidad minera del distrito de Los Olivos. Finalmente, se redactan los datos utilizando un software estadístico para analizar, organizar e interpretar la información conseguida mediante el instrumento aplicado, lo que permite obtener los resultados necesarios para el desarrollo de los objetivos propuestos.

Para demostrar la validez del instrumento, este estudio realizó la encuesta a 46 colaboradores similares que laboran en las áreas; administrativas, recursos humanos y proyectos. Se les proporcionó cuestionarios con preguntas apropiadas según los ítems del esquema para recolectar información que contribuirá a esta pesquisa. Se desarrollaron 34 preguntas, 14 ítems para variables coaching y 20 ítems para variable trabajo en equipo. La encuesta se aplicó de manera virtual.

Instrumento: Cuestionario

Primero: Los ítems se formularon en base a los indicadores de las dimensiones establecidas en la pesquisa, la cual se encuentra conformada por 34 ítems que están compuestos por ítems sencillas y sus respuestas son en base a la escala de Likert, para posibilitar a los participantes de la encuesta con alternativas que puedan elegir entre ellas.

Segundo: Examinamos y exportamos los datos proporcionados por el programa SPSS versión 26, luego los compilamos en una tabla para una fácil presentación e interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

Cabezas y Torres (2018) determinaron que el análisis estadístico ha contribuido en el desarrollo de los avances, que permite analizar más información en contraste con años anteriores.

En el método de análisis descriptivo, se utilizó los datos de la aplicación del instrumento para ilustrar los datos en tablas y distribuciones de frecuencia según variables y dimensiones.

En el método de análisis inferencial, se utilizó el software SPSS 26 para relacionar las variables y dimensiones e hipótesis mediante la prueba de normalidad y la estadística Rho de Spearman utilizando datos del instrumento empleado.

3.7. Aspectos éticos

Villalta et al (2022) explicaron que se entiende por ética, que es parte de la ontología que estudia la lealtad en el comportamiento humano. Además, la ética también proporciona normas para juzgar el bien y el mal, y proporciona una justificación para los juicios que explica por qué se dan en ese sentido.

El trabajo de investigación se realizó utilizando la “guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos”, la cual se encarga de consolidar las competencias investigativas en los estudiantes universitarios y egresados. La elaboración de los trabajos correspondientes a grados y títulos en pregrado y posgrado, la UCV virtual y titulaciones, se encuentra reglamentado conforme a la normativa de trabajos en grados y títulos, de la Universidad César Vallejo. Los temas propuestos en estos trabajos deben corresponder a las direcciones de investigación específicas del proyecto de investigación, y deben estar relacionados con la responsabilidad social de las universidades.

El manual de normas Apa UCV es esencial para la presentación de los proyectos de investigación alineado a esta normativa de la Universidad César Vallejo. El estilo APA 7 Edición establece pautas de comunicación claras y precisas en la presentación de documentos académicos o científicos. En este sentido, esta guía aborda cuatro aspectos básicos: disposición general, figuras, tablas, citas y referencias.

El turnitin permite a los docentes revisar el trabajo de los estudiantes e identificar citas erróneas o la posibilidad de plagio. El uso del turnitin, provee un informe que muestra la proporción de documentos que coinciden o hacen referencia

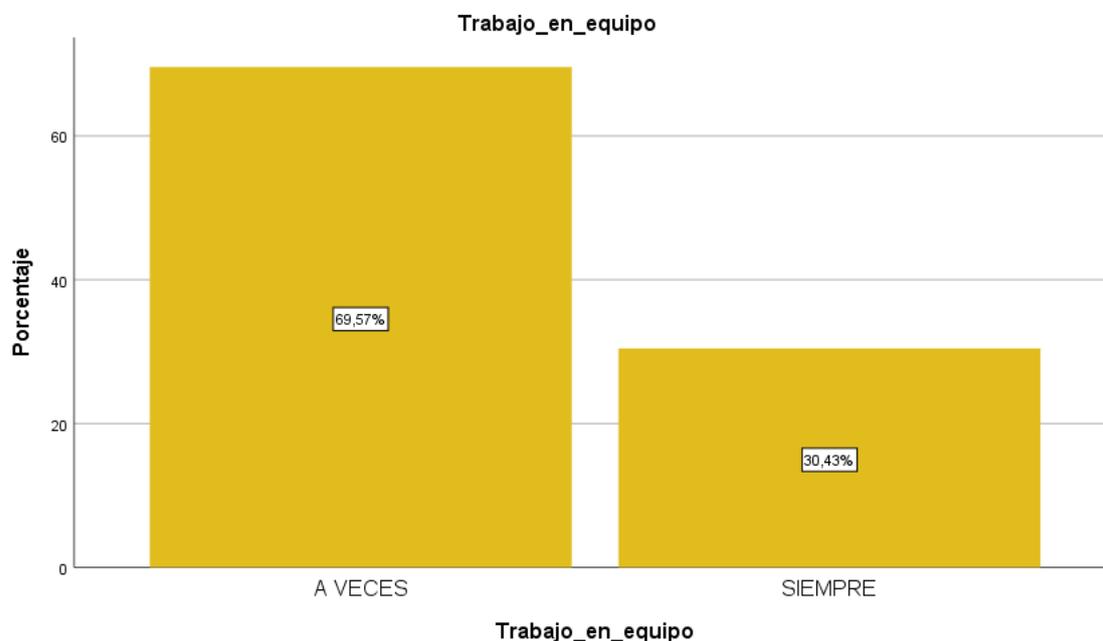
a otras fuentes. Los docentes podrán promover la integridad académica y los estudiantes comprenderán la importancia de la escritura original.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo univariado

Figura 1

Frecuencia de la variable trabajo en equipo



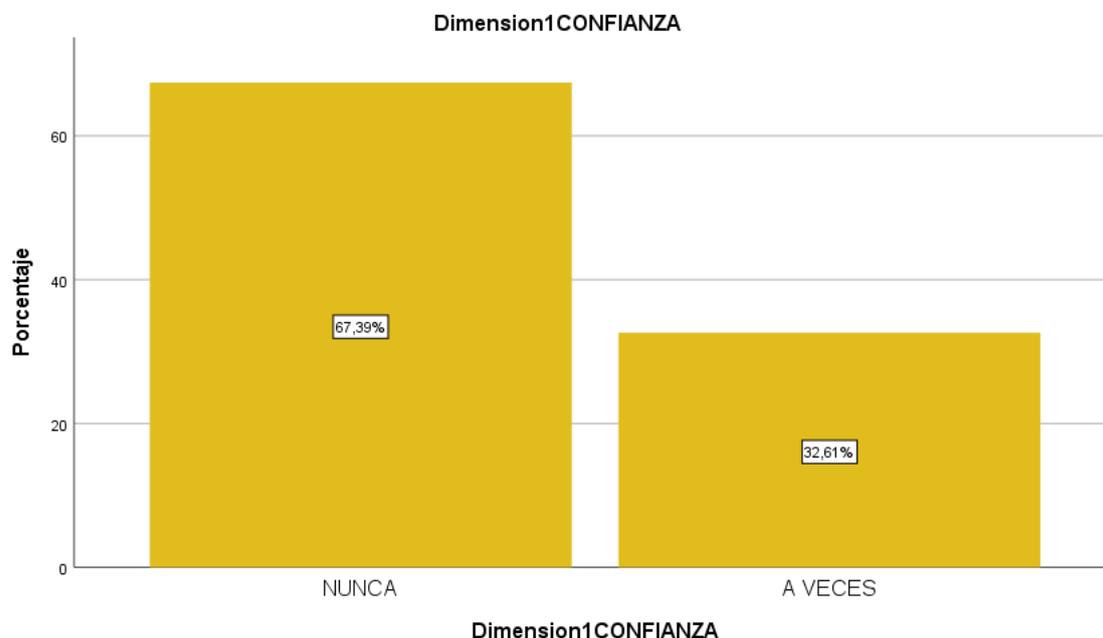
Nota. Acorde a la figura 1, del 100% del total de encuestados (correspondiente a 46 colaboradores), el 30.4% (correspondiente a 14 de colaboradores) confirman que han aplicado siempre el trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.; como es evidente, se identificó un elevado porcentaje de críticas positivas que señalan que el trabajo en equipo es una herramienta sumamente importante que favorece a los colaboradores y a la organización, la cual se puede ver evidenciado en los resultados obtenidos. En consecuencia, el 69.6% (correspondiente a 32 de colaboradores) confirman que a veces se emplea el trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.; es decir, la implementación del trabajo en equipo puede mejorar de forma significativa el coaching en los colaboradores de una entidad minera.

Según Elton Mayo (1920 – 1940) la teoría de “las relaciones humanas”, citado por Spadaro (2022) indicaron la importancia de esta teoría, puesto que es necesario que el líder de la empresa pueda guiar a los trabajadores de su equipo de trabajo, además resaltó que los grupos de trabajo no son planificados, por lo general se establecen dentro de la organización. De tal manera que los trabajadores

permanecen mucho tiempo en sus lugares de trabajo, de tal forma que eso genera un interés común entre ellos mismos.

Figura 2

Frecuencia de la dimensión confianza

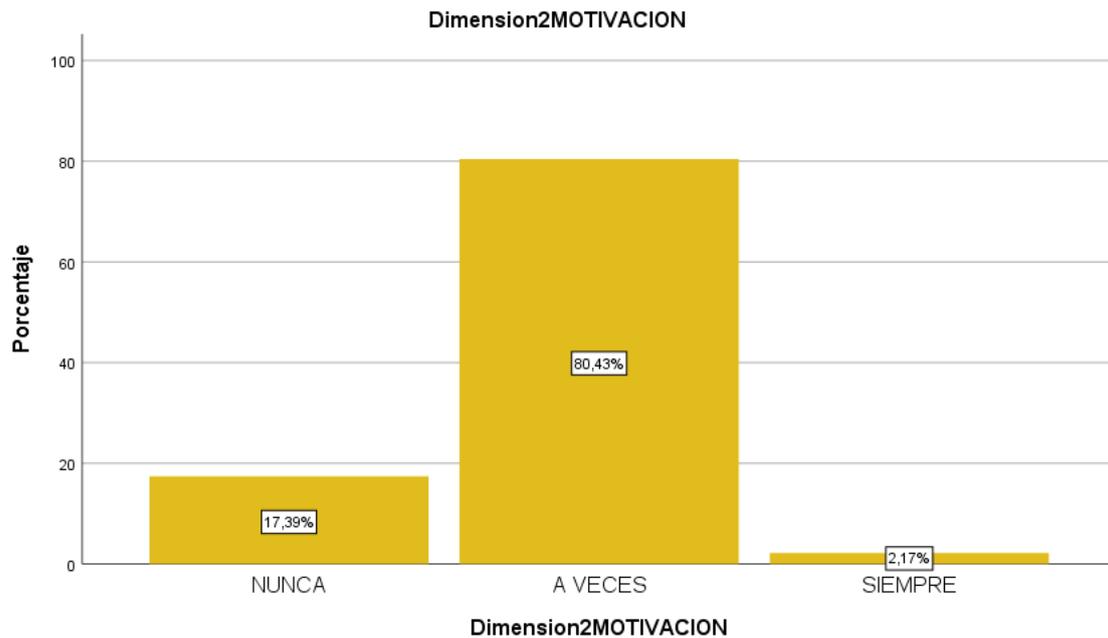


Nota. En cuanto a la figura 2, del 100% del total de encuestados (correspondiente a 46 colaboradores), el 67,4% (correspondiente a 31 colaboradores) expresaron que la confianza nunca se utiliza los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.; en vista de que, basándonos en los resultados obtenidos, se encontró un alto nivel de consideración en los colaboradores. Finalmente, el 32,6% (correspondiente a 15 de colaboradores) comentaron que a veces se utiliza la confianza de una entidad minera, Los Olivos, 2023.; lo que señala que un determinado índice de colaboradores ha utilizado la confianza, así mismo han podido comprobar las ventajas que se obtuvo al haber implementado este método de confianza en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Vásquez et al. (2021) demostraron que la confianza en sí mismo es importante porque los trabajadores pueden hablar con seguridad y actuar con libertad, esto también crea un buen comportamiento que contribuye al éxito de la empresa, si algo sucede de manera diferente el trabajo no se realizará correctamente.

Figura 3

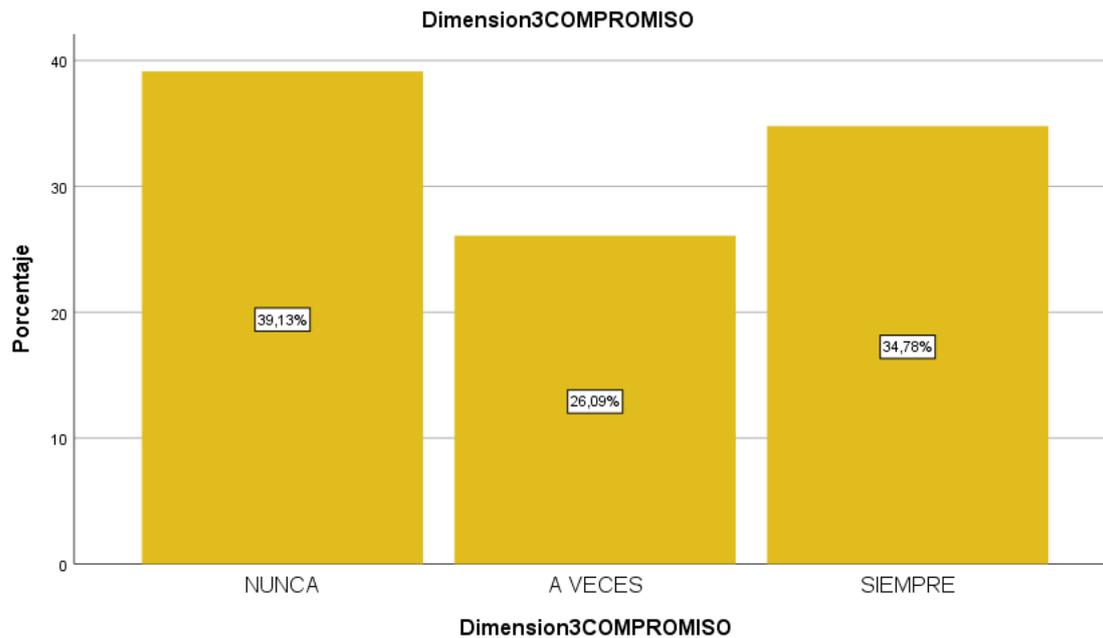
Frecuencia de la dimensión motivación



Nota. Por lo que se refiere a la figura 3, del 100% del total de encuestados (correspondiente a 46 colaboradores), el 2,2% (correspondiente a 1 colaborador) demuestra que la motivación siempre ha sido utilizada en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.; en vista de que se comprobó mediante los resultados obtenidos, se demuestra que la motivación tiene un bajo porcentaje de identificación por parte de los colaboradores. Por consiguiente, el 80,4% (correspondiente a 37 colaboradores) alegaron que a veces se aplica la motivación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.; lo que señala que un alto porcentaje de colaboradores ha aplicado este mecanismo del trabajo en equipo. Finalmente, el 17,4% (correspondiente a 8 de colaboradores) manifestaron que nunca ha sido utilizado la motivación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Según Abraham Maslow (1943), citado por el autor Valenzuela (2022), explica que la motivación se basa en las relaciones, el conocimiento, la flexibilidad y la adaptabilidad, puesto que, estos elementos son importantes para el correcto trabajo en equipo, de esta manera las personas se complementan y ayudan entre sí, según sea necesario en el crecimiento organizacional.

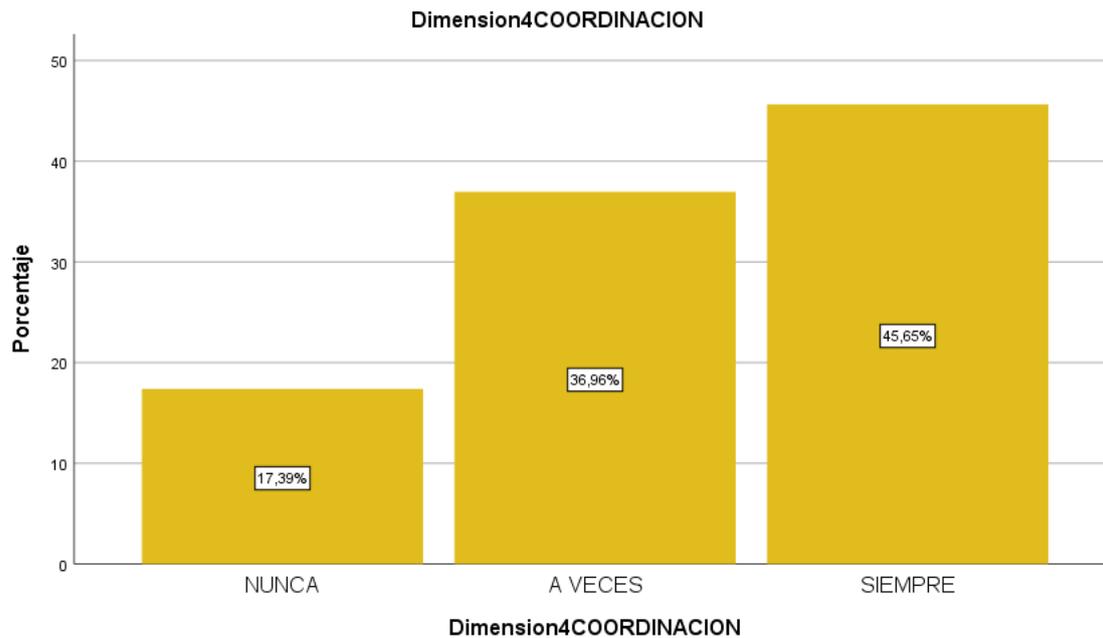
Figura 4
Frecuencia de la dimensión compromiso



Nota. Por lo que se refiere a la figura 4, del 100% del total de encuestados (correspondiente a 46 colaboradores), el 34,8% (correspondiente a 16 colaboradores) refirieron que siempre se ha utilizado compromiso en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.; en otros términos, enfocándonos en los resultados, se determinó que el compromiso cuenta con un alto índice de aceptación por parte de los colaboradores. En secuencia, el 26,1% (correspondiente a 12 de colaboradores) expusieron que a veces se utilizó el compromiso de la entidad minera, Los Olivos, 2023.; lo cual afirma que un determinado porcentaje de colaboradores ha aplicado este método de trabajo en equipo. Por último, el 39.1% (correspondiente a 18 colaboradores) refirieron que nunca se ha utilizado utiliza el compromiso en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Según Prieto et al. (2021) explica que el compromiso es fundamental para el correcto desempeño de las funciones, mientras el trabajador demuestre entusiasmo, trabajo y dedicación, esto le permitirá crear un buen entorno laboral.

Figura 5
Frecuencia de la dimensión coordinación



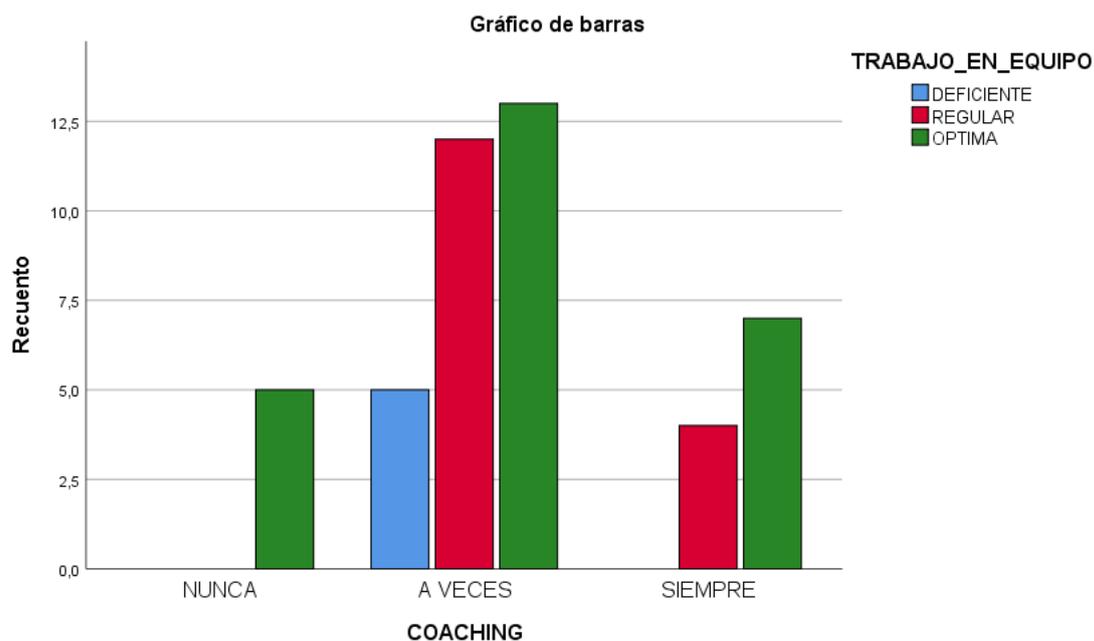
Nota. A cerca de la figura 5, del 100% del total de encuestados (correspondiente a 46 colaboradores), el 45,7% (correspondiente a 21 colaboradores) muestran que la coordinación siempre se ha utilizado en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.; dicho de otra manera, se demostró a través de los resultados, que la coordinación tiene un alto porcentaje de reconocimiento por parte de los trabajadores. Por otra parte, el 37% (correspondiente a 17 trabajadores) informaron que a veces se ha aplicado la coordinación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.; la cual indica un elevado porcentaje de colaboradores que a veces ha aplicado la coordinación. Para finalizar, el 17,4% (correspondiente a 8 de colaboradores) expresan que nunca se ha utilizado la coordinación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Según Vidarte et al. (2018) puntualiza que la coordinación es para tener compatibilidad durante el desempeño de las actividades, asimismo es necesario tomar buenas decisiones, para generar un buen desenvolvimiento en el área de trabajo, permitiendo mantener un equilibrio en la organización.

Análisis descriptivo bivariado

Figura 6

Tabla cruzada entre la variable trabajo en equipo y la variable coaching



Nota. Por lo que se refiere a la figura 6, el 15,2% mencionaron que el trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023, es óptima, puesto que siempre utilizan la técnica del trabajo en equipo. El coaching esta insuficiente si no toman en cuenta el uso de la técnica del trabajo en equipo. Cabe añadir, el 28,3% considera que el coaching es óptimo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023, dado que a veces se utiliza la técnica trabajo en equipo. De la misma forma, el 10,9% indicaron que el coaching es óptimo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023, todo esto parece confirmar que nunca se ha utilizado trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023., al mismo tiempo expresa que el 15,2% supone que el coaching es regular en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023., de modo que, el coaching es escaso si no utilizan las técnicas del trabajo en equipo. Por otra parte, 19,6% señalaron que el coaching es regular en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. Dado que el coaching es favorable a veces si aplican las técnicas del trabajo en equipo. Y para finalizar, el 10,9% de los 46 colaboradores encuestados, manifestaron que, a veces se implementa las técnicas del trabajo en equipo, se muestra una mejoría en el coaching en los colaboradores.

Prueba de normalidad

De acuerdo a las muestras aplicadas en el análisis tienen valoraciones inferiores a

50, por consiguiente, es conveniente utilizar la prueba Shapiro-Wilk, puesto que, puede ser utilizado para determinar si una muestra es normal o no para tamaños de muestra de hasta 50. Posteriormente se puede determinar la media, del mismo modo se pueda hallar la varianza muestral. Se desestima la hipótesis nula de normalidad cuando el “estadígrafo Shapiro - Wilk” es inferior a la valoración crítica proporcionada (Pedroza & Dicovskyi, 2007). establecer si la muestra es paramétrica o no paramétrica, es necesario tener en cuenta la medición del nivel de significancia recopilada: Sig. $p > 0.05$ el parámetro de la muestra se distribuye generalmente, por ello, se debe aplicar la prueba de correlación Rho de Pearson; la muestra no es paramétrica Sig. $p < 0,05$, al no ser válida la distribución normal, se debe utilizar la prueba de correlación Rho de Spearman. Por esta razón, al determinar las estadísticas, se debe considerar si las muestras y los valores medidos de cada variable son paramétricos o no paramétricos, y la elección debe hacerse en base a los datos estadísticos de la prueba de normalidad. El análisis es no paramétrico, de modo que se utiliza la prueba de correlación - Rho de Spearman.

Tabla 1

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TRABAJO EN EQUIPO	,450	46	,000	,564	46	,000
Dimension1CONFIANZA	,420	46	,000	,633	46	,000
Dimension2MOTIVACIÓN	,468	46	,000	,558	46	,000
Dimension3COMPROMIS	,226	46	,000	,803	46	,000
O						
Dimension4COORDINACI	,482	46	,000	,509	46	,000
ÓN						
COACHING	,482	46	,000	,509	46	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Por lo que se refiere a la tabla 1, la prueba de normalidad determinó la adaptación de las particiones para las variables coaching y trabajo en equipo; tal como para las dimensiones, confianza, motivación, compromiso y coordinación. Según Pedroza & Dicovskyi (2007) se dispuso aplicar la prueba Shapiro – Wilk puesto que, la muestra consta de 46 componentes < a 50 componentes de estudio, proporcionando como resultado de las variables y las dimensiones el valor $p=0,000$

$< 0,05$; de modo que, se desestima la hipótesis nula, reconociendo que las cifras de la variable, no continúan una distribución normal. En consecuencia, se administró el estadígrafo de Rho Spearman, con el propósito de analizar las muestras no paramétricas, de las hipótesis propuestas y analizar el valor de analogía entre las variables y dimensiones de la pesquisa.

Prueba de Hipótesis general

Hipótesis estadística

Ho: No existe afinidad significativa entre el coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Ha: Existe afinidad significativa entre el coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Tabla 2

Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
		Variable_Tr		
		Variable_C		abajo_en_e
		oaching		quipo
Rho de Spearman	Variable_C	Coeficiente de correlación	1,000	,403**
	oaching	Sig. (bilateral)	.	,005
		N	46	46
	Variable_Tr	Coeficiente de correlación	,403**	1,000
	abajo_en_e	Sig. (bilateral)	,005	.
	quipo	N	46	46

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

Nota. Referente a la tabla 2, la prueba de Rho de Spearman proporciono un valor de 0,403 la cual es considerada como Correlación positiva débil, a su vez, la connotación bilateral es de $0,005 < 0,05$. Es decir, el valor al ser menor al 0,05 en ambas partes. Se desestima la hipótesis nula, de modo que se aprueba la hipótesis alterna. Seguidamente, la correlación entre la variable coaching y la variable trabajo en equipo es significativo con un valor positivo débil, mostrando una correlación positiva entre las variables analizadas. Por consiguiente, percibimos una curva de inclinación positiva débil y una relación débil, por esta razón se concluye que cuanto más se implementó la variable coaching, mejor se ha visto mejorado desempeño

de la variable trabajo en equipo.

Prueba de Hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

Ho: No existe afinidad significativa entre el coaching y la confianza en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Ha: Existe afinidad significativa entre el coaching y la confianza en una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Tabla 3

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			COACHIN G	Dimension1 CONFIANZA
Rho de Spearman	COACHING	Coeficiente de correlación	1,000	,284
		Sig. (bilateral)	.	,055
		N	46	46
	Dimension1CONFIAN ZA	Coeficiente de correlación	,284	1,000
		Sig. (bilateral)	,055	.
		N	46	46

Nota. En la tabla 3, se observó que la analogía entre la variable coaching y la dimensión confianza es relevante al valor 0,284 positivo; por ello, se puede inferir que existe analogía positiva media entre la variable coaching y la dimensión de estudio. Presentando una curvatura de predisposición positiva, de modo que, se puede entender que la correlación es equitativa; en otras palabras, a más interferencia del coaching, mayor será la imposición de efectuar la confianza, en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. Así mismo, se evidenció que la analogía entre la variable coaching y la dimensión confianza es Sig. Bilateral el valor de = 0,055 > 0,05 señala que se aprueba la hipótesis nula, de modo que se desestima la hipótesis alterna; por ese motivo, se puede inferir que existe analogía positiva considerable entre la variable coaching y la dimensión de estudio.

Mostrando una curvatura de predisposición negativa; por consiguiente, a más interferencia del coaching mayor será la imposición de efectuar la confianza en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Prueba de Hipótesis específica 2

Hipótesis estadística

Ho: No existe afinidad significativa entre el coaching y la motivación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Ha: Existe afinidad significativa entre el coaching y la motivación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Tabla 4
Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Dimension2 COACHIN	MOTIVACIÓ N
			G	N
Rho de Spearman	COACHING	Coeficiente de correlación	1,000	,341*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	46	46
Rho de Spearman	Dimension2MOTIVACI ÓN	Coeficiente de correlación	,341*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	46	46

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. En la tabla 4, se analizó la que la analogía entre la variable coaching y la dimensión motivación es relevante al valor 0,341 positivo; por ello, se puede inferir que existe analogía positiva media entre la variable coaching y la dimensión de estudio. Presentando una curvatura de predisposición positiva, de modo que, se puede entender que la correlación es equitativa; en otras palabras, a más interferencia de la técnica coaching, mayor será la imposición de efectuar la motivación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. Así mismo, se evidenció que la analogía entre la variable coaching y la dimensión la

motivación es Sig. Bilateral el valor de = 0,021 < 0,05, señala que se desestima la hipótesis nula, de modo que se aprueba la hipótesis alterna; por ende, se puede inferir que existe analogía negativa media entre la variable coaching y la dimensión de estudio. Mostrando una curvatura de predisposición positiva; por consiguiente, a más interferencia de la técnica coaching, mayor será la imposición de efectuar la motivación, en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Prueba de Hipótesis específica 3

Hipótesis estadística

Ho: No existe afinidad significativa entre el coaching y el compromiso en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Ha: Existe afinidad significativa entre el coaching y el compromiso en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Tabla 5
Prueba de hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			COACHIN G	Dimension3c COMPROMI SO
Rho de Spearman	COACHING	Coeficiente de correlación	1,000	-,120
		Sig. (bilateral)	.	,426
		N	46	46
	Dimension3cCOMPRO MISO	Coeficiente de correlación	-,120	1,000
		Sig. (bilateral)	,426	.
		N	46	46

Nota. En la tabla 5, se estimó que la analogía entre la variable coaching y la dimensión compromiso es relevante al valor -0,120 negativo; por ello, se puede inferir que existe analogía negativa media entre la variable coaching y la dimensión de estudio. Presentando una curvatura de predisposición positiva, de modo que, se puede entender que la correlación es equitativa; en otras palabras, a más interferencia de la técnica coaching, mayor será la imposición de efectuar el

compromiso en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. Así mismo, se evidencio que la analogía entre la variable coaching y la dimensión compromiso es Sig. Bilateral el valor de $= 0,426 > 0,05$ señaló que, se aprueba la hipótesis nula, de modo que se desestima la hipótesis alterna, por ende, se puede inferir que existe analogía positiva media entre la variable coaching y la dimensión de estudio. Mostrando una curvatura de predisposición positiva media; por consiguiente, a más interferencia de la técnica coaching, mayor será la imposición de efectuar el compromiso en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Prueba de Hipótesis específica 4

Hipótesis estadística

Ho: No existe afinidad significativa entre el coaching y la coordinación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Ha: Existe afinidad significativa entre el coaching y la coordinación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Tabla 6

Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones				
			Dimension4 COACHIN	Dimension4 COORDINACI ÓN
			G	ÓN
Rho de Spearman	COACHING	Coeficiente de correlación	1,000	,440**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	46	46
	Dimension4COORDINA CIÓN	Coeficiente de correlación	,440**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	46	46

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

Nota. En la tabla 6, se constató que la analogía entre la variable coaching y la dimensión coordinación es relevante al valor 0,440 positivo; por ello, se puede

inferir que existe analogía positiva media entre la variable coaching y la dimensión de estudio. Presentando una curvatura de predisposición positiva, de modo que, se puede entender que la correlación es equitativa; en otras palabras, a más interferencia de la técnica coaching, mayor será la imposición de efectuar la coordinación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. Así mismo, se evidenció que la analogía entre la variable coaching y la dimensión coordinación es Sig. Bilateral el valor de $= 0.002 < 0,05$, señala que se desestima la hipótesis nula, de modo que se aprueba la hipótesis alterna, por ende, se puede inferir que existe analogía negativa débil entre la variable coaching y la dimensión de estudio. Mostrando una curvatura de predisposición negativa débil; por consiguiente, a más interferencia de la técnica coaching, mayor será la imposición de efectuar la coordinación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

V. DISCUSIÓN

El propósito de este estudio es determinar la hipótesis general: existe relación entre el coaching y el trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023 y donde se planteó como objetivo general conocer la relación entre el coaching y el trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. De acuerdo, al Rho de Spearman proporcionó una significancia de 0,005 y un valor de 0,403. Sig. $0,005 < 0,05$, Se desestima la hipótesis nula (H_0) y se aprueba la hipótesis alterna (H_a). Del mismo modo, se tiene una correlación cuyo valor 0,403 lo que demuestra que es una correlación positiva media entre las variables de estudio. Los resultados se sustentan en autores teóricos, Oliveira y De Souza (2018) quienes expresan que el coaching es un método estructurado que ayuda a los trabajadores a establecer metas, hacer planes de acción, monitorear y verificar su trabajo con la finalidad de que logren los objetivos planteados. Entonces, cuando se refiere a coaching, expresó que, si la empresa ejecutara el coaching, fortalecería el trabajo en equipo. Generalmente, se entiende que se obtendrá una mayor competitividad en el mercado laboral, garantizando el buen desempeño y desarrollo de los trabajadores. El planteamiento esta cohesionado por la tesis de Diestra y Luna (2019) evidencia una correlación positiva muy fuerte que se confirma con el siguiente resultados estadígrafo. La correlación de Rho Spearman es $r=0,866$. De acuerdo a los resultados de la investigación, se concluyó que utilizar el coaching como herramienta en la empresa mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía Boni en el distrito de Villa El Salvador, 2019. Así mismo, la tesis de Chávez (2019) demuestra una correlación positiva considerable, que se afirma a través de los resultados estadígrafos. Acorde, a los resultados de correlación de Rho Spearman es $r=0,683$, lo que muestra, existe una correlación positiva considerable, de manera que, se concluyó que el Coaching se asoció con el Empowerment en la Stratton Perú S.A.C Lima 2019. Desde otra perspectiva, la tesis de Crisostomo (2023), se muestra una correlación positiva muy fuerte, que se convalida con los próximos resultados. La correlación de Rho Spearman es $r=0,838$. Acorde, a los resultados de este análisis, se concluyó que el Coaching empresarial se asoció con el desempeño laboral en los empleados de la empresa la Calera, Chorrillos - 2020. Arrabal (2018) explica que el coaching es el trabajo brindado por profesionales capacitados y certificados que brindan apoyo a

uno o más individuos para que puedan capacitarse de manera que, puedan desarrollar plenamente su potencial y sus diversas habilidades en el ámbito profesional. En otro sentido, la tesis de Flores y Ladino (2022) expone una correlación positiva perfecta, que se contrasta con los próximos resultados estadígrafos. La correlación de Rho Spearman es $r=0,953$, lo que muestra, existe una correlación positiva perfecta. De acuerdo, a los resultados de esta investigación, se concluyó que existe una correlación positiva perfecta entre las variables trabajo en equipo y clima organizacional. De la misma manera, la tesis de los autores Polo y Sierra (2020) muestran una correlación positiva muy alta, que se confirma a través de los próximos resultados estadígrafos. Por ende, la correlación de Rho Spearman es $r=0,929$. Se concluyó que, la implementación efectiva de coaching institucional aumentará la satisfacción laboral entre los empleados de Caja Huancayo Agencia Chaupimarca. De modo similar, la tesis de los autores Milla y Rios (2023) mencionan una correlación positiva considerable, que se afirma en los siguientes resultados estadígrafos. La correlación de Rho Spearman es $r=0,562$. Se concluyó que existe una relación positiva significativa entre la comunicación y trabajo en equipo en una oficina agrícola de la región San Martín del Perú. De la misma manera, la tesis del autor Alarcón (2018) afirma una correlación positiva perfecta, que se sostiene en los resultados estadígrafos. El R de Pearson obtenido por los resultados estadígrafos, es $r=0,920$. Se concluyó que existe una relación muy alta entre el coaching empresarial y el desempeño laboral entre los empleados de la entidad financiera de Villa Salvador. - 2018. Algo similar ocurre, con la tesis del autor Solís (2019) manifiesta una correlación positiva muy fuerte, que se afirma a través de los resultados estadígrafos. La correlación de Spearman es $Rho=0.769^{**}$. Se concluyó que la relación es directa y significativa entre las variables: el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en centros educativos de la Red 13 Ate, 2019. Comparando con la tesis del autor Parodi (2020) reitera una correlación positiva perfecta, que se corrobora mediante los resultados estadígrafos. La correlación de Spearman es $r=0.959$. De modo que, se concluyó que la relación es confiable entre las variables: la influencia del trabajo en equipo sobre la calidad de información en una consultora de Lima. Reforzando la idea, la tesis de García et al. (2021) confirmaron una correlación positiva muy fuerte, que se afirma a través de los resultados estadígrafos. La correlación de Spearman es $r=0,890$, Se concluyó que el Coaching y Empowerment fueron utilizados como

herramientas para fortalecer el talento en estas empresas agroalimentarias. Los resultados son establecidos de acuerdo con los escritores de los artículos indexados, el autor Useche (2023) puntualiza que, en las últimas décadas, una de las estrategias de gestión que más se ha popularizado como arma de competencia en los negocios globales es el coaching. El coaching utiliza y traduce elementos del ámbito deportivo al ámbito empresarial para encontrar soluciones que puedan mejorar el desempeño organizacional, según los hallazgos del estudio. Dicho lo anterior, los autores Bozer y Jones (2018) establecieron que el coaching en el lugar de trabajo es eficaz, según los resultados de los metaanálisis, pero se sabe poco sobre los factores que contribuyen al éxito del coaching. Esta investigación demuestra que las técnicas de investigación sugeridas permitirán avanzar significativamente la teoría y la práctica del coaching en el lugar de trabajo. De modo similar, los autores, Melendez et al. (2021) explicaron sobre el coaching empresarial: la resignificación de los procesos organizacionales, en la cual plantearon como objetivo analizaron el efecto del coaching empresarial. La alta dirección suele proporcionar un asesoramiento competente y pertinente. Les permite obtener una ventaja competitiva definitiva en los mercados en los que compiten. Dicho de otro modo, el autor Hajizadeh et al. (2022) examinaron aspectos del coaching operativo de los gerentes de una empresa petroquímica del Golfo relacionados con la influencia humana. Demostraron que, la comunicación, los objetivos estratégicos, la motivación, la estructura organizacional, la cooperación, el desarrollo, la gestión de personas y la formación son fundamentales y generan gran impacto significativo en la motivación del capital humano. De la misma manera, los autores Sarsur y Parente (2019) analizaron el proceso de coaching visto por expertos y docentes, para tratar las prácticas cotidianas y las áreas que se discuten en la sociedad de la organización. Se concluyó que, a través de los resultados obtenidos, se espera que las empresas adopten una "cultura de aprendizaje" que incluya participación, discusión y relaciones interpersonales. Así mismo, los autores Revilla et al. (2022) relacionaron el coaching ejecutivo unipersonal en la práctica, planteando las desigualdades entre las teorías determinadas por los expertos del coaching y lo que se realiza en la empresa. Determinaron cuatro amplios discursos enfocados en el coaching (a) instrumento de desarrollo; (b) relación diádica; (c) solución de problemas de equipos de trabajo; y (d) sistema de transformación institucional. De esta manera, el autor Fleddermann

et al. (2023) plantearon como antecedente: el coaching organizacional para favorecer la inserción de intervenciones fundamentadas en evidencias se está tornando más común en las organizaciones de interés médico. El uso de herramientas de cambio organizacional y su efectividad se mantuvieron constantes a lo largo de la capacitación. Por otro lado, el autor Ayoví (2019) explica que el trabajo en equipo, es crucial para alcanzar el éxito en las empresas. Determinando que, si una empresa quiere tener éxito, debe abordar las habilidades de liderazgo de sus líderes, colaboradores y líderes de cada grupo de trabajo. Por otra parte, el autor Taipe (2019) suscito conocer el alcance del trabajo en equipo en el campo empresarial. De esta forma, se concluyó que la comunicación, el liderazgo, la formación, las relaciones humanas y la cooperación, ayudan a resolver problemas para alcanzar los objetivos marcados por la empresa.

Respecto a la hipótesis específica 1 se planteó; existe analogía entre el coaching y la confianza en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023 y donde se tuvo como objetivo específico 1; examinar la relación entre el coaching y la confianza en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. Conforme, Rho de Spearman proporcionó una significancia de 0,055 y un valor de 0,284. Sig. $0,055 < 0,05$, Se desestima la hipótesis nula (H_0) y se aprueba la hipótesis alterna (H_a). Del mismo modo, se tiene una correlación cuyo valor 0,055, lo que muestra, que es una correlación negativa considerable entre las variables de estudio. Los resultados se sustentan en autores teóricos, Vásquez et al. (2021) demostraron que la confianza en sí mismo es importante porque los trabajadores pueden hablar con seguridad y actuar con libertad, esto también crea un buen comportamiento que contribuye al éxito de la empresa. Del mismo modo, entre los artículos indexados, los autores Chiang et al. (2021) demostraron a través de una evaluación de los efectos de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional de los colaboradores en un hospital con un nivel alto de complejidad, con el objetivo de examinar si existe analogía entre dichas variables. Se concluyó que la satisfacción profesional tiene una correlación positiva y significativa con el clima en el ámbito laboral, aquí la prioridad es la satisfacción con el grupo de trabajo y las oportunidades de desarrollo. La percepción de confianza interpersonal no resultó significativa. De la misma manera, los autores Vargas et al. (2020) realizaron una revisión de la literatura para entender la función de la

confianza en la relación entre pacientes y proveedores de atención médica. La confianza es una actitud afectiva, que refleja positividad hacia alguien, es decir, que el individuo de confianza se sentirá beneficiada por nuestra dependencia de ello, indicando una evidente amplitud de confiar. Se concluye, que cuando la confianza interpersonal supone que la persona en la que se confía está motivada por la bondad y el cuidado, adquiere cualidades emocionales que van más allá de las expectativas. Así mismo, el autor Rocha et al. (2020) examinó las variables asociadas con la confianza y el compromiso del cliente para alcanzar la lealtad esperada a la marca. Efectuaron 725 cuestionarios virtuales a través de Facebook, los cuales fueron aplicados a diversos usuarios, de modo que obtuvieron como resultados en el que un 57,7% de personas asocian la confianza y el compromiso y un 83,1% de personas asocian la confianza y la lealtad de forma positiva. Señalaron que la confianza en la marca conduce a la lealtad y al compromiso con la marca, puesto que, la confianza genera relaciones de cambio con un alto valor.

En secuencia, la hipótesis específica 2 se estableció: existe relación entre el coaching y la motivación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023 y donde se tuvo como objetivo específico 2; examinar la relación entre el coaching y la motivación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. Conforme, Rho de Spearman proporcionó una significancia de 0,021 y un valor de 0,342. Sig. $0,021 < 0,05$, Se desestima la hipótesis nula (H_0) y se aprueba la hipótesis alterna (H_a). Del mismo modo, se tiene una correlación cuyo valor 0,021, lo que muestra, que es una correlación negativa débil entre las variables de estudio. Los resultados se sustentan en autores teóricos, Abraham Maslow (1943), citado por el autor Valenzuela (2022), explica que la motivación se basa en las relaciones, el conocimiento, la flexibilidad y la adaptabilidad, puesto que, estos elementos son importantes para el correcto trabajo en equipo, de esta manera las personas se complementan y ayudan entre sí, según sea necesario en el crecimiento organizacional. De la misma manera, entre los artículos indexados, los autores Ruiz et al. (2021) establecieron el nivel de correlación entre la motivación de los empleados y el desempeño de los colaboradores. El objetivo es diagnosticar la analogía entre la motivación y el desempeño de los colaboradores. De modo que, se concluyó que el 50% de los asociados muestran un bajo nivel de desempeño, puesto que, desconocen las actividades que van a realizarse en su unidad

organizacional. Así mismo, el autor Barrios et al. (2019) en la revista, examinaron los factores que influyen en la motivación y el trabajo en equipo en el trabajo público. En la cual, se concluyó, que las entidades del sector público de Panamá, tienen un nivel positivo en cuanto a la variable motivación de los empleados y áreas que requieren mejora, pero ha pasado a formar parte de las siguientes administraciones públicas. De la misma manera, el autor Puma (2020) en la revista, puntualizó que la determinación de este diagnóstico de investigación es determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los empleados de la Corte Suprema de Madre de Dios, de modo que, se obtuvo los siguientes resultados del estudio demuestran que se encontró con un alto nivel de correlación constructiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,759 y el valor p está por debajo del nivel significativo ($p=0,000<0,05$). La conclusión es que mientras los empleados muestran una alta motivación laboral, estarán más comprometidos con su trabajo.

Por otra parte, la hipótesis específica 3 se propuso: existe relación entre el coaching y el compromiso en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023 y donde se tuvo como objetivo específico 3; examinar la relación entre el coaching y el compromiso en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. De esta forma, el Rho de Spearman proporcionó una significancia de 0,426 y un valor de $-0,120$. Sig. $0,426 < 0,05$, Se desestima la hipótesis nula (H_0) y se aprueba la hipótesis alterna (H_a). Del mismo modo, se tiene una correlación cuyo valor 0,426, lo que demuestra, que es una correlación positiva débil entre las variables de estudio. Los resultados se sustentan en autores teóricos, Prieto et al. (2021) explicaron que el compromiso es fundamental para el correcto desempeño de las funciones, mientras el trabajador demuestre entusiasmo, trabajo y dedicación, esto le permitirá crear un buen entorno laboral. De modo similar, entre los artículos indexados, los autores Rubio y García (2019) en la revista, expresaron la analogía que existe entre la gestión de RRHH y el compromiso laboral entre los empleados de las empresas acreedoras de servicios de los sectores del Quindío, Risaralda, Tolima, Boyacá y Valle en el año 2018, se concluyó, que en el estudio se precisó que existe una correlación positiva significativa entre las variables estudiadas. De la misma forma, el autor Pezo y Paredes (2022) en la revista, analizaron la correlación y repercusión de la propagación del Covid-19 en el

compromiso de los trabajadores de las instituciones del sector eléctrico colombiano, de modo que, infieren que existe una analogía positiva entre la variación del trabajo y las situaciones diarias causados por la pandemia de Covid-19, visto desde otra perspectiva como variable independiente y el compromiso de los trabajadores como variable dependiente de $\rho=0,565$. Del mismo modo, el sentimiento de implicación en el trabajo y de adaptación a un reciente entorno laboral de los encuestados aumentó fuerte o muy fuerte, superando el 92%. En este sentido, las empresas encuestadas deberían considerar adoptar estrategias para limitar la jornada laboral, de modo que el 61,06% de los trabajadores encuestados opina que su tiempo laboral ha incrementado desde el trabajo híbrido. Asimismo, el autor Coronado (2020) en el artículo, determinó que el compromiso conduce a cambios en otras áreas, como: compromiso, participación, población organizacional, guía de aprendizaje, rendimiento, descubrimiento, habilidades blandas, profesionalismo. La conclusión es que el compromiso organizacional de los trabajadores tiene diferentes antecedentes y consecuencias, buscando mejorar el bajo el control de la institución e incrementando resultados positivos del compromiso organizacional. La medida en que ocurren determina la existencia de ciclos previos creados por las obligaciones. Finalmente, el compromiso organizacional es el tipo de compromiso que produce mayores resultados en una organización.

En cuanto a, la hipótesis específica 4 se suscitó: existe relación entre el coaching y la coordinación en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023 y donde se tuvo como objetivo específico 4; examinar la relación entre el coaching y la coordinación en los colaboradores de una a entidad minera, Los Olivos, 2023. De esta forma, el Rho de Spearman proporcionó una significancia de 0,002 y un valor de 0,440. Sig. $0,002 < 0,05$, Se desestima la hipótesis nula (H_0) y se aprueba la hipótesis alterna (H_a). Del mismo modo, se tiene una correlación cuyo valor 0,002, lo que muestra, que es una correlación negativa débil entre las variables de estudio. Los resultados se sustentan en autores teóricos, Vidarte et al. (2018) determina que la coordinación es para tener compatibilidad durante el desempeño de las actividades, asimismo es necesario tomar buenas decisiones, para generar un buen desenvolvimiento en el área de trabajo, permitiendo mantener un equilibrio en la organización. De modo similar, entre los artículos indexados, el autor Diaz (2021) argumentó el alcance de la coordinación interinstitucional en el

posicionamiento empresarial de marca colectiva, por lo que utilicé un enfoque de estudio de caso para identificar cómo las intervenciones interinstitucionales (principalmente la marca colectiva) podrían ayudarle a posicionarse y ser reconocido a en el ámbito empresarial. Del mismo modo, el autor Arroyo et al. (2020) en el artículo, explicaron que la coordinación de estudios es importante para lograr el efecto del paradigma que el Espacio Europeo de Educación Superior exige. El trabajo coordinado y las actividades interdisciplinarias favorecen a los estudiantes a obtener las habilidades profesionales requeridas para su futura vida laboral. Resultados: En concordancia a la apreciación de los estudiantes, la práctica interdisciplinaria fue evaluada muy positivamente, ya que se consideró útil y beneficiosa para la comprensión del contenido de las disciplinas involucradas. Además, se valoran muy positivamente la supervisión, documentación y organización práctica de los trabajos de investigación. Asimismo, el autor Puzzolo et al. (2019) en la revista, evaluaron la coordinación de la atención y los elementos que intervienen entre categorías a partir de la práctica de médicos de primer y segundo rango de una subred de un sistema público de la ciudad de Rosario. Conclusión: consideraron importantes los factores contribuyentes: edad, grado de atención, red de atención, tiempo/paciente, tiempo de coordinación del asesoramiento, satisfacción con el salario y confianza en las capacidades clínicas.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que el estudio se fundamenta en el análisis derivado del objetivo general y específicos con referencia a la estadística descriptiva e inferencial desarrollada, se proponen las siguientes conclusiones:

Primera: En base a los resultados, la estadística descriptiva de una entidad minera, Los Olivos, 2023. proporciona información relevante que permite demostrar una relación. Referente a la variable trabajo en equipo, nunca incidió al 10,9%, a veces incidió al 28,3% y siempre incidió al 15,2%; para la variable coaching, nunca incidió al 15,2%, a veces incidió al 19,6% y siempre incidió 10,9%. De esta manera, el análisis lógico revela la relación entre el trabajo en equipo y el coaching a través de la correlación Sig. = 0,005 < 0,05 y un valor Rho de Spearman positiva débil 0,403 afirman que este análisis demuestra el 40,3% de probabilidad del método coaching, lo que sustenta la hipótesis desarrollada. Se ha identificado una relación entre las pruebas de coaching y el manejo de trabajo en equipo, sin embargo, la institución aún no considera los métodos o los mecanismos para las pruebas de coaching.

Segunda: La estadística descriptiva de los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. en los resultados obtenidos de las variables examinadas. Afirmaron que la dimensión confianza nunca incidió al 67,4% y a veces incidió al 32,6%; para la variable coaching, nunca incidió al 15,2%, a veces incidió al 19,6% y siempre incidió 10,9%. De esta manera la estadística inferencial demuestra que existe analogía Sig. entre la confianza y el coaching. Bilateral = 0,005 < 0,05 y un valor Rho de Spearman es 0,284, lo que afirma, que el paradigma expresa 28,4% de probabilidad confianza, respaldando la hipótesis planteada. Se ha identificado una analogía entre la confianza y el coaching, empero los mecanismos de confianza no son utilizados de forma adecuada como el buen trato hacia los trabajadores, admitiendo errores y dando soluciones, pueden contribuir al éxito de la institución.

Tercera: En relación a los resultados demostrados en la estadística descriptiva de los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. La medida de la motivación nunca incidió al 17,4%, a veces incidió al 80.4% y

siempre incidió al 2,2%; para la variable coaching, nunca incidió al 15,2%, a veces incidió al 19,6% y siempre incidió 10,9%. Por esta razón, la estadística inferencial manifiesta que existe analogía Sig. entre la motivación y el coaching. Bilateral = 0,021 < 0,05 y un valor Rho de Spearman es 0,341 lo que demuestra un valor favorable, que el paradigma expone el 34,1% de probabilidad de la motivación y el coaching, empero enfocado en las relaciones, el conocimiento, la flexibilidad y la adaptabilidad, puesto que, estos elementos son importantes para el correcto trabajo en equipo, de esta manera las personas se complementan y ayudan entre sí, para el crecimiento organizacional.

Cuarta: Referido a los resultados demostrados en la estadística descriptiva de los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. La capacidad del compromiso nunca incidió al 39,1%, a veces incidió al 26,1% y siempre incidió al 34,8%; para la variable coaching, nunca incidió al 15,2%, a veces incidió al 19,6% y siempre incidió 10,9%. Asimismo, la estadística inferencial evidencia que existe analogía Sig. entre el compromiso y el coaching. Bilateral = 0,426 > 0,05 y un valor Rho de Spearman es -0,120 lo que demuestra un valor negativo, que la modalidad explica el 12% desfavorable del compromiso y el coaching, empero basado en el correcto desempeño de las funciones, trabajo y dedicación, esto le permitirá crear un buen entorno laboral.

Quinta: Conforme a los resultados demostrados en la estadística descriptiva de los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023. La importancia de la coordinación nunca incidió al 17,4%, a veces incidió al 37% y siempre incidió al 45,7%; para la variable coaching, nunca incidió al 15,2%, a veces incidió al 19,6% y siempre incidió 10,9%. Por otro lado, la estadística inferencial evidencia que existe analogía Sig. entre la coordinación y el coaching. Bilateral = 0,002 < 0,05 y un valor Rho de Spearman es 0,440 lo que demuestra un valor positivo, que la medida especifica el 44% de probabilidad de la coordinación y el coaching, empero basado en generar un buen desenvolvimiento, permitiendo mantener un equilibrio en la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Enfocándonos en las conclusiones desarrolladas, se plantean las siguientes recomendaciones:

Primera: Considerando la analogía que existe entre la variable coaching y la variable trabajo en equipo, se recomienda al coach y la gerencia general de la unidad minera, implementar el coaching como una herramienta que orienta a los colaboradores, con la finalidad de mejorar el desempeño, por otra parte, es necesario complementarlo con el uso del trabajo en equipo, porque a través de la implementación de coaching mejor será el desenvolvimiento de los trabajadores.

Segunda: Presentar al coach de la unidad minera un análisis de origen y causa, en donde se puede analizar las deficiencias con ayuda del origen de las fallas 67% y 33% causante, para este proceso requiere de la implementación de la filosofía de la administración, así como la presentación de técnicas para desarrollar la confianza, como parte de los valores de las personas. De manera que, logremos corregir el causante del problema y determinar los elementos que contribuyen en el proceso.

Tercera: Efectuar el modelo motivacional de la jerarquía de Abraham Maslow y su importancia en el ámbito laboral, comprende los principales elementos de motivación para optimizar la gestión y el rendimiento profesional de los colaboradores, reforzando la motivación y las habilidades laborales hasta lograr resultados óptimos de productividad.

Cuarta: Adoptar el paradigma de Becker es un mecanismo que influirá en el compromiso, el desempeño, la conducta y en las actividades a realizar de los colaboradores de la unidad minera, de modo que, permitirá alcanzar los objetivos, incrementando la rentabilidad de la organización.

Quinta: Integrar los procesos de coordinación origina que los integrantes de la organización anticipen sus labores, obligaciones y demanda de tareas, estableciendo estrategias y permitiendo ajustar el modelo de comportamiento preparados para incorporar actividades, conocimiento y metas en la institución.

REFERENCIAS

- Alarcón, T. & Marcelo, Q. (2018). *Coaching empresarial y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa BBVA de Villa El Salvador – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma Del Perú]. Repositorio institucional. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/794>
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Editorial Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. & Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Editorial Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Arroyo, J., Pinedo, P. & De la Iglesia, M. (2020). Coordinación docente e interdisciplinariedad para la adquisición de competencias en el Grado de Educación Primaria e Infantil: Percepciones de alumnado y profesorado. *Tendencias pedagógicas*, (35), 102-117. <https://doi.org/10.15366/tp2020.35.009>
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y. & Frassati, G. (2019). MOTIVACIÓN LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL SECTOR PÚBLICO DE PANAMÁ. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Beinema, T., Akker, H., Velsen, L. & Hermens, H. (2021). Tailoring coaching strategies to users' motivation in a multi-agent health coaching application. *Computers in Human Behavior*, 121(1), 1-13. ISSN 0747-5632.

<https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106787>

Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor* TES, 4(3), 65-76.

<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Bozer, G. & Jones, R. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: a systematic literature review, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27:3, 342-361.

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1446946>

Buriticá, J. (2020). *El Coaching como Herramienta de Éxito en las Organizaciones* [Tesis de maestría, Universidad de América]. Repositorio institucional.

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8062/1/488692-2020-III-GTH.pdf>

Cabezas, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Camelo, J. (2019). *Análisis De Validez Y Confiabilidad De Un Instrumento De Conocimiento Construido Y Aplicado Por El Grupo De Evaluación Y Certificación De Competencias Laborales Del Sistema Nacional De Formación Para El Trabajo – SENA* [Tesis de maestría, Los libertadores Fundación universitaria].

https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2151/camelo_jhonatan_2019.pdf?sequence=1

Chávez, C. (2019). *Coaching y Empowerment en la empresa Stratton Peru s.a.c, lima 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53742/Chavez_DLCCA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Chiang, M., Hidalgo, J. & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales.

Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 11(22), pp. 347-362.
<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Chuzón, V. & Sánchez, E. (2020). *Coaching de equipo para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa SERVVAL S.A.C, Olmos* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52832>

Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18>

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

Crisostomo, E. (2023). *Coaching empresarial y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa La Calera, Chorrillos – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/2264>

Cruz, B. & Córdova, R. (2018). Grupos de trabajo, grupos focales y efectividad grupal en los procesos de autoestudio y mejora continua de la IES. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 20(1/2), 51– 68.
<https://psicologiayeducacion.uic.mx/index.php/1/article/view/28>

Cruz, L. (2021). *Implementación de Metodología Kaizen para la optimización de la productividad en GALARTE, Lima 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85108>

Cruz, E. & Jácome, K. (2018). Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. *Espacios*, 39(24), 1- 20.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p20.pdf>

Díaz, K. (2021). La importancia de la coordinación interinstitucional para el posicionamiento empresarial de una marca colectiva.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/19244>

- Diestra, A. & Luna, A. (2019). *El coaching y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa boni distrito Villa el Salvador, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59971?locale-attribute=es>
- Diller, S., Passmore, J., Brown, H., Greif, S. & Jonas, E. (2020). Become the best coach you can be: the role of coach training and coaching experience in workplace coaching quality and quality control. *Organisation sberat Superv Coach*, 27(1), 313-333. <https://doi.org/10.1007/s11613-020-00662-8>
- Dolan, S. (2019). Más Coaching Por Valores: Cómo Alcanzar el éxito en la Vida de Los Negocios y en el Negocio de la Vida. *Madrid: Lid Editorial Empresarial S.L*, 1-15. <https://www.lideditorial.com/sites/default/files/empieza-a-leer-mas-coaching-por-valores.pdf>
- Edmond, C., Kmiecik, R., Mane, R. & Taplin, A. (2021). Coaching with SEL in mind. *The Learning Professional*, 42(4), 36-39. www.learningforward.org
- Fleddermann, K., Jacobson, N., Horst, J., Madden, L. M., Haram, E. & Molfenter, T. (2023). Opening the “black box” of organizational coaching for implementation. *BMC Health Services Research*, 23, 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08948-6>
- Flores, D. (2021). Coaching socio formativo y desarrollo social sostenible en la educación superior: el gran desafío de ingresar al mercado laboral. *Ecociencia International Journal*, 3(4), 49-66. <https://doi.org/10.35766/ecociencia.21.3.4.4>
- Flores, A. & Ladino, Y. (2022). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la agencia de aduanas del sur Sac, Tacna-2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93429>
- Fu, L., Wang, Z. & Danescu, C. (2020). Confidence Boost in Dyadic Online

Teamwork: An Individual-Focused Perspective. *Proceedings of the International AAAI Conference on Web and Social Media*, 14(1), 197-208.
<https://doi.org/10.1609/icwsm.v14i1.7291>

García, L. (2020). Metodología moderna con influencia psicométrica para mejorar la comprensión de la parte operativa de los números fraccionarios. *PsiqueMag*, 9(2), 1-7.
<https://doi.org/10.18050/psiquemag.v9i2.2737>

García, J., Paz, A. & Pinto, E. (2021). Coaching y empowerment: Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (3), 219-234.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090617>

Guillen, O., Sánchez, M. & Begazo, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú con el Nro. 2020-00802. https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf

Haider, S., Ahmed, M., Anwer, S., Aslam, M. & Asadullah, M. (2019). Effect of Relational Coordination on Employee Turnover Intentions Through Job Satisfaction: Using Structural Equations and Monte Carlo Simulation. *ESIC Market. Economic & Business Journal*, 50(1), 43–42.
<https://doi.org/10.7200/esicm.162.0501.1e>

Häfelinger, U. & Schuba, V. (2019). *La coordinación y el entrenamiento propioceptivo (bicolor)*. Paidotribo.
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=aNetDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP3&dq=coordinacion+2019&ots=ROYKgHyA0d&sig=MFPmcciMVIWUx_mEKGmITOIqYM

Hajizadeh, H., Makvandi, F. & Amirnejad, G. (2022). The effective coaching factors in operational managers of persian gulf petrochemical company in motivation of human resources. *International Journal of Engineering Business Management*, 14. <https://doi.org/10.1177/18479790211037222>

Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*,

- Revista científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1), 75–79.
<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGRAW-HILL. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, S. & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Herrera, R. (2021). *Liderazgo Transformacional y Motivación hacia el Trabajo en Equipo en los Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira* [Tesis de pregrado, Universidad Minuto de Dios]. Repositorio institucional. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13379>
- Kaldawi, K. (2021). The impact of a clinical coaching education on faculty's coaching behavior. *Teaching and Learning in Nursing*, 1(1), 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2021.06.002>
- Lath, F., Koopmann, T., Faber, I., Baker, J. & Schorer, J. (2021). Focusing on the coach's eye; towards a working model of coach decision-making in talent selection. *Psychology of Sport & Exercise*, 56(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2021.102011>
- Manzano, F. (2020). Conjunción coordinada: el significado del carácter interdisciplinario en la actuación del servicio de prevención. *Capital Humano*, 355, 185–188. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7576744>
- Martínez, P., Cassaretto, M. & Tavera, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana 1. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612020000100007

- Marhuenda, F., Martínez, N., Aróstegui, I. & Galarreta, J. (2020). Nudos en el acompañamiento y la formación en las Empresas de Inserción: agenda de temas pendientes. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 98(1), 247-285. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.98.16124>
- Mejía, C. & Jáuregui, K. (2020). Coaching en las organizaciones: experiencia con personal administrativo en salud. *Universidad & Empresa*, 22(39), 1-26. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392020000200175
- Meléndez, M., Muñoz, M. y Muriel, R. (2021). *Coaching empresarial: la resignificación de los procesos organizacionales*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/5014>
- Milla, X. & Rios, V. (2023). *Influencia de la comunicación interna en el trabajo en equipo en una entidad pública* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_3b6428bcc35244844e667d66163d6bd1
- Moretta, P. (2019). *Sistema de Coaching Organizacional en Conauto C.A* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio institucional. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2833>
- Oliveira, L. & De Souza, C. (2018). Desvendando o Coaching: uma Revisao sob a Ótica da Psicologia. *Psicologia: Ciencia e Profissao*, 38(2), 363-377. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000942017>
- Parodi, Q. (2020). *Influencia del trabajo en equipo en la calidad de la información en la consultora marca G9, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Las Américas]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/944>
- Pedroza, H. & Dicovskyi, L. (2007). Sistema de análisis estadístico con SPSS. Managua: Ilica. <https://repositorio.iica.int/handle/11324/4106>
- Pezo, E. & Paredes, E. (2022). Compromiso laboral en el sector privado a partir de

la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3009-3029.
http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297

Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O. & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Institución Universitaria Antonio José Camacho.
<https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>

Polo, Y. & Sierra, J. (2020). *Coaching organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo agencia Chaupimarca – Pasco, 2020* [Tesis de pregrado Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2635>

Posso, R. & Bertheau, L. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 205–223. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>

Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

Puzzolo, J., Amarilla, D., Colautti, M., Moreno, J., De Paepe, P., Vargas, I. & Vazquez, M. (2019). Coordinación de la atención entre niveles y sus factores asociados en dos subredes de la Red Municipal de Salud de la ciudad de Rosario, Argentina. *Revista De Salud Pública*, 23(1), 26–40.
<https://doi.org/10.31052/1853.1180.v23.n1.21276>

Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M. & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133–142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>

Ramos, L. (2018). *Técnicas e instrumentos de evaluación en el desarrollo de sesiones de aprendizaje de la I.E.P. N° 70084 de Cucho Esqueña* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8203>

- Revilla J., Cardona, S. & Arqueros, M. (2021). Coaching ejecutivo más allá de la relación diádica: el problema del contexto y la cultura organizacionales. *RECERCA. Revista De Pensament I Anàlisi*, 27(1). <https://doi.org/10.6035/recerca.5780>
- Rocha, R., Curiel, J. & Cunha, R. (2020). La relación entre la confianza y el compromiso y sus efectos en la lealtad de marca. *Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa*, 29, 131–151. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3839>
- Rodríguez, M., Mogollón, M. & Cortés, A. (2020). Coaching EL COACHING COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN EMPRESAS DEL SECTOR FINANCIERO. *Revista Sinergia*, 1(7), 86-110. <http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/94>
- Rubio, L. & García, O. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P. & Cueto, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Revista de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Sarsur, A. & Parente, C. (2019). The coaching process seen from the daily (and controversial) perspective of experts and coaches. *Revista De Gestao*, 26(2), 126-142. <https://doi.org/10.1108/REG-07-2018-0082>
- Saclarides, E. & Munson, J. (2021). Exploring the foci and depth of coach-teacher interactions during modeled lessons. *Teaching and Teacher Education*, 105(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103418>
- Solf, A. (2021). Trabajo De Equipo en Las Organizaciones. *Tres Intervenciones. Avances En Psicología*, 29(2), 195–208. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2021.v29n2.2406>
- Solis, J. (2019). *Liderazgo directivo y trabajo en equipo en dos instituciones*

educativas de la Red 13 de Ate, año 2019 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41892>

Spadaro, J. (2022). *Teoría de las relaciones humanas (Elton Mayo): todo lo que necesitas saber*. Ensamble de Ideas. <https://n9.cl/3aezn>

Taípe, A. (2019). *El trabajo en equipo para el ámbito empresarial* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_ba2c803d1c80701f98da24a04f362c18

Tee, D., Misra, K., Roderique, G. & Shearer, D. (2022). A systematic review of coaching client characteristics. *International Coaching Psychology Review*, 17(1), 50–74. <https://doi.org/10.53841/bpsicpr.2022.17.1.50>

Tompson H., London J. & Morrison C. (23 de abril del 2019). AMA American Management Association. *Coaching: A Global Study of Successful Practices*.
<https://www.amanet.org/articles/coaching-a-global-study-of-successful-practices/>

Useche, C. (2023). EL COACHING DESDE UNA PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA. *Revista De Ciencias Sociales*, (105), 125–132.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/54420>

Valenzuela, F. (2022). Cómo gestionar recursos humanos con la pirámide de Maslow. Factorial. <https://factorialhr.es/blog/piramide-maslow-rrhh/>

Vargas, C., Soto, S. & Hernández, J. (2020). La confianza en la relación profesional de la salud y paciente. *Revista Cubana de Salud Pública*. 46(3):1-46.
<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n3/e1575#>

Vásquez, M., Inostroza, R. & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología (Santiago)*, 30(1), 1–17. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

- Velarde, N. (2021). El coaching como herramienta estratégica para la gestión pública en la región del Cusco. *Polo del Conocimiento*, 6(6), 1215-1230. <https://revistas.unsaac.edu.pe/index.php/SITUA/article/view/705>
- Vidarte, J., Vélez, C. & Parra, J. (2018). Coordinación motriz e índice de masa corporal en escolares de seis ciudades colombianas. *Revista UDCA Actualidad & Divulgación Científica*, 21(1), 15-22. <https://doi.org/10.31910/rudca.v21.n1.2018.658>
- Villalta, M., Garrido, A. & Martín, J. (2022). Criterios éticos para revisar investigaciones en Ciencias Sociales. Sistematización de una experiencia. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales* (54), 145-167. <https://doi.org/10.5944/empiria.54.2022.33739>
- Villarreal, E., Escorcía, V., Vargas, E., Cu, L., Galicia, L. & Carballo, E. (2022). La familia como unidad de análisis en la investigación científica en medicina familiar. *Revista mexicana de medicina familiar*, 9(1), 31-34. <https://doi.org/10.24875/rmf.21000064>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de la variable coaching

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Coaching	El coaching puede entenderse como una serie de métodos, los cuales son: herramientas, implementación, procesos y resultados, utilizados para mejorar las habilidades, capacidades, desempeño de las personas, es un método estructurado que ayuda a los trabajadores a analizar sus problemas, establecer metas, hacer planes de acción, monitorear y verificar su trabajo con la finalidad de que logren los objetivos planteados (Oliveira y De Souza, 2018).	La variable "coaching" puede entenderse como una serie de métodos, los cuales son: herramientas, implementación, procesos y resultados. (Oliveira y De Souza, 2018). La variable será medida a través del cuestionario de valuación de coaching. El cual consiste en 3 dimensiones y 20 ítems medibles a través de Likert.	Herramientas de coaching	Observación. Creación de un plan de reconocimientos en la organización.	1, 2 y 3	Escala de Likert
			Implementación del coaching	Plantear objetivos y clasificación del coach para la implementación en la organización. Creación de un plan de creatividad, adaptación y trabajo en equipo en la organización	4, 5, 6 y 7	Ordinal 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Procesos de coaching	Estructuración y debate de los procesos en la organización. Descripción de acuerdos y búsqueda de procesos de la organización.	8 y 9	
			Resultados de coaching	Liderazgo, motivación y crecimiento en la organización. Desarrollo de formación y feedback en la organización.	10, 11, 12, 13 y 14	

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de la variable trabajo en equipo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es visto como un instrumento utilizado por las organizaciones, para poder realizar y cumplir con las actividades establecidas, y también genera una mayor productividad, si el equipo de trabajo se lleva a cabo de forma eficiente (Cruz y Córdova, 2018).	La variable “Trabajo en equipo” puede entenderse como una serie de métodos, los cuales son: confianza, comunicación, compromiso, coordinación y colaboración (Solf, 2021). La variable será medida a través del cuestionario de evaluación de Trabajo en equipo. El cual consiste en 4 dimensiones y 23 ítems medibles a través de Likert.	Confianza	Seguridad. Actuar con libertad.	1, 2, 3, 4 y 5	Escala de Likert
			Motivación	Comunicación asertiva. La adaptabilidad.	6, 7, 8, 9, 10 y 11	Ordinal
			Compromiso	Productividad. Objetivos trazados.	12, 13, 14 y 15	1. Nunca 2. Casi Nunca
			Coordinación	Estrategias. Generar un buen desenvolvimiento en los equipos de trabajo.	16, 17, 18, 19 y 20	3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

ANEXO 3: Matriz de consistencia

Título: Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el coaching y el trabajo en equipo en una entidad minera, Los Olivos, 2023?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre el coaching y la confianza en una entidad minera, Los Olivos, 2023? b) ¿Cuál es la relación entre el coaching y la motivación en una entidad minera, Los Olivos, 2023? c) ¿Cuál es la relación entre el coaching y el compromiso en una entidad minera, Los Olivos, 2023? d) ¿Cuál es la relación entre el coaching y la coordinación en una entidad minera, Los Olivos, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Conocer la relación entre el coaching y el trabajo en equipo en una entidad minera, Los Olivos, 2023.</p>	<p>Hi: Existe relación entre el coaching y el trabajo en equipo en una entidad minera, Los Olivos, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el coaching y el trabajo en equipo en una entidad minera, Los Olivos, 2023.</p>	Coaching	Herramientas de coaching	<p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Correlacional</p>	La población del presente estudio se encontrará conformada por 46 trabajadores de una entidad minera.
	Implementación de coaching					
	Procesos de coaching					
	Resultados de coaching					
	Trabajo en equipo		<p>Objetivos específicos: a) Examinar la relación entre el coaching y la confianza en una entidad minera, Los Olivos, 2023. b) Determinar la relación entre el coaching y la motivación en una entidad minera, Los Olivos, 2023. c) Examinar la relación entre el coaching y el compromiso en una entidad minera, Los Olivos, 2023. d) Determinar la relación entre el coaching y la coordinación en una entidad minera, Los Olivos, 2023.</p>	Confianza	<p>Diseño: Se aplicará un diseño no experimental de corte transversal.</p>	Se determina que la muestra del estudio estará conformada por 46 trabajadores de una entidad minera.
				Motivación		
				Coordinación		
				Compromiso		

ANEXO 4: Confiabilidad Alfa de Cronbach variable coaching

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	46	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	46	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Recuperado del IBM SPSS Statistics 26

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	14

Nota. Recuperado del IBM SPSS Statistics 26

ANEXO 5: Confiabilidad Alfa de Cronbach variable trabajo en equipo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	46	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	46	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota. Recuperado del IBM SPSS Statistics 26

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	20

Nota. Recuperado del IBM SPSS Statistics 26

ANEXO 6: Confiabilidad Alfa de Cronbach variables coaching y trabajo en equipo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	46	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	46	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.
 Nota. *Recuperado del IBM SPSS Statistics 26*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	34

Nota. *Recuperado del IBM SPSS Statistics 26*

ANEXO 7: Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación entre variables
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte

Fuente. Recopilado de Metodología de la Investigación. Hernández-Sampieri, Fernández. y Baptista (2014)

ANEXO 8: Resultados

Tabla 7: Frecuencia de la variable trabajo en equipo

Tabla de frecuencia variable trabajo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	32	69,6	69,6	69,6
	SIEMPRE	14	30,4	30,4	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Tabla 8: Frecuencia de la dimensión confianza

Dimension1CONFIANZA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	31	67,4	67,4	67,4
	A VECES	15	32,6	32,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Tabla 9: Frecuencia de la dimensión motivación

Dimension2MOTIVACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	17,4	17,4	17,4
	A VECES	37	80,4	80,4	97,8
	SIEMPRE	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Tabla 10: Frecuencia de la dimensión compromiso

Dimension3COMPROMISO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	18	39,1	39,1	39,1
	A VECES	12	26,1	26,1	65,2
	SIEMPRE	16	34,8	34,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Tabla 11: Frecuencia de la dimensión coordinación

Dimension4COORDINACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	17,4	17,4	17,4
	A VECES	17	37,0	37,0	54,3
	SIEMPRE	21	45,7	45,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

Tabla 12: Tabla cruzada entre la variable coaching y la variable trabajo en equipo

Tabla cruzada TRABAJO_EN_EQUIPO* COACHING

% del total

		COACHING			Total
		DEFICIENTE	REGULAR	OPTIMA	
TRABAJO_EN_ EQUIPO	NUNCA			10,9%	10,9%
	A VECES	10,9%	19,6%	28,3%	58,7%
	SIEMPRE		15,2%	15,2%	30,4%
Total		10,9%	34,8%	54,3%	100,0%

ANEXO 9: Base de datos trabajadores encuestados

Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023 - Excel

Grecia Geraldine Romero Paredes

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda Power Pivot ¿Qué desea hacer?

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Complementos Nuevo grupo

P35 2

	A	B	C	D	E	G	H	I	J	K	L	M	N	O	
	Marca temporal	Dirección de correo	Apellidos y nombre	Correo	DNI	¿Considera que la em	¿Considera que se tra	¿La organización pro	¿Hay algún mentor (tu	¿El supervisor practico	¿El colaborador recib	¿El colaborador se ac	¿La organización des	¿Después de recibir u	¿Se p
2	6/23/2023 22:08:35	ggromeror@ucvvirtual.ec	Horna Olazabal	hildaolazabal@hotmail.com	42217764	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI
3	6/23/2023 23:28:23		Gonzalez Marlene	marlegonzalez5@hotmail.com	32836060	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI
4	6/23/2023 23:29:59		Cervantes Palma Fran	francisopalma@gmail.com	42053266	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI
5	6/24/2023 0:09:28		Quisquiche Daniel	daniquisquiche@gmail.com	95736424	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	A VEC
6	6/24/2023 0:11:15		Baldeon Carlos	carlosbc3@hotmail.com	42336357	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VEC
7	6/24/2023 0:12:39		Navarro Mario	marion2008@gmail.com	41762269	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI
8	6/24/2023 0:15:12		Sauri Gerardo	gerardo_sauri@hotmail.com	40685744	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VEC
9	6/24/2023 0:16:40		Villanueva Jose Luis	joseluisv@hotmail.com	42895342	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	CASI
10	6/24/2023 0:18:13		Cordova Miguel	miguelcordova@hotmail.com	40109407	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	A VEC
11	6/24/2023 0:23:10		Hernández Enrique	enriquehernandez@gmail.com	42048451	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI
12	6/24/2023 0:29:27		Otero Jorge	jorgeotero@hotmail.com	42559022	CASI NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	A VECES	CASI
13	6/24/2023 0:32:28		Venegas Luis	luchito.venegas@gmail.com	41264922	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	A VEC
14	6/24/2023 7:24:33		Ortega Cristina	cristina_ush@hotmail.com	41769659	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	CASI
15	10/4/2023 19:43:38		Chavez Alicia	aliciachavez@hotmail.com	42218284	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	CASI
16	10/4/2023 19:46:40		Vargas Jacob	jaob_1770@hotmail.com	41593158	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	A VEC
17	10/4/2023 19:48:48		Valle Julio	julio_valle_iscar@hotmail.com	41225381	A VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	CASI
18	10/4/2023 19:50:32		Cuenca Olotegui Juan	juan_40@hotmail.com	41523645	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI
19	10/4/2023 19:51:50		Juares Alejandro	alejandrojuares_316@hotmail.c	42107432	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI
20	10/4/2023 19:53:08		Reyes Herrera Mikael	mreyesherrera@gmail.com	42978906	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VEC
21	10/4/2023 19:54:18		Salinas Barrios Ivan	ivan.salinasbarrios@gmail.com	44347060	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI
22	10/4/2023 19:55:27		Escobar Jorge Enrique	jorgeenriqueescobar@latinmai	40502560	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	CASI NUNCA	A VEC
23	10/4/2023 19:56:58		Rabanal Marvin	marvinrabanal@hotmail.com	41588635	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	A VEC
24	10/4/2023 20:02:26		Sepulveda Fernando	rfsepulveda@gmail.com	25794136	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI NUNCA	A VECES	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI
25	10/4/2023 20:04:06		Moran Karina	karinajm@gmail.com	18594442	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	CASI
26	10/4/2023 20:06:01		Zapata Mejia Aaron	aaronzapata@gmail.com	94262277	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	CASI NUNCA	NUNCA	CASI SIEMPRE	A VEC
27	10/4/2023 20:08:13		Naragio Jimenez Grao	grace0304@gmail.com	42337791	CASI NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VEC
28	10/4/2023 20:13:37		Mendoza Marilyn	marilyn_m3@hotmail.com	41827731	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUNCA	A VECES	NUNCA	CASI NUNCA	A VEC

Respuestas de formulario 1

Accesibilidad: todo correcto

70%

ANEXO 10: Base de datos SPSS

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

55 : item02 Visible: 14 de 14 variables

	item01	item02	item03	item04	item05	item06	item07	item08	item09	item10	item11	item12	item13	item14
1	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	
2	3	2	3	3	2	2	3	1	4	2	4	3	2	
3	3	2	3	2	3	4	5	2	4	4	2	2	3	
4	3	2	3	2	5	3	4	3	2	3	2	3	3	
5	3	3	3	5	3	4	3	5	3	3	2	2	4	
6	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
7	2	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	
8	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	
9	2	3	2	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	
10	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
11	3	2	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	4	
12	3	4	2	4	2	3	2	2	4	3	4	2	5	
13	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	4	4	4	
14	3	2	3	1	3	4	3	3	3	2	4	3	3	
15	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	
16	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	
17	2	3	3	3	3	4	4	5	3	4	2	3	3	
18	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2	5	5	5	
19	4	4	4	2	3	4	3	5	4	3	3	2	3	
20	2	3	3	3	2	3	5	5	4	2	3	3	2	
21	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	
22	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	5	2	
23	5	3	2	3	5	2	3	2	5	4	3	2	1	

Vista de datos

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ANEXO 11:

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Hercules Alexander, Guanilo Noriega		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Likert - cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Romero Paredes Grecia Geraldine
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Los Olivos
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Coaching

El coaching puede entenderse como una serie de métodos, los cuales son: herramientas, implementación, procesos y resultados, utilizados para mejorar las habilidades, capacidades, desempeño de las personas, es un método estructurado que ayuda a los trabajadores a analizar sus problemas, establecer metas con la finalidad de que logren los objetivos planteados (Oliveira y De Souza, 2018)



- **Variable 2:** Trabajo en equipo

Elton Mayo (1920 – 1940) citado por Spadaro (2022), establecen que un equipo de trabajo debe estar conformado por personas que tienen el mismo objetivo, en el que cumplen con sus funciones para lograr las mismas metas.

Variable	Dimensiones	Definición
Coaching	Herramientas, implementación, procesos y resultados	La variable “coaching” puede entenderse como una serie de métodos, los cuales son: herramientas, implementación, procesos y resultados. (Oliveira y De Souza, 2018).
Trabajo en equipo	Confianza, comunicación, compromiso y coordinación	La variable “trabajo en equipo” es importante tener relaciones de confianza, motivación, compromiso, coordinación y colaboración (Solf, 2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023” elaborado por Autor Romero Paredes Grecia Geraldine en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

No cumple con el criterio
Bajo Nivel



Moderado nivel
Alto nivel

Variable del instrumento: Coaching

- Primera dimensión: Herramientas del coaching

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguridad.	1	3	3	3	
Actuar con libertad.	2	3	3	4	

- Segunda dimensión: Implementación del coaching

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva.	2	3	3	3	
La adaptabilidad.	3	3	3	4	

- Tercera dimensión: Procesos del coaching

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad.	1	3	3	3	
Objetivos trazados.	1	3	3	4	

- Cuarta dimensión: Resultados del coaching

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estrategias.	2	3	3	3	
Generar un buen desenvolvimiento en los equipos de trabajo.	3	3	3	4	

Variable del instrumento: Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Exploración.	2	3	3	3	
Creación de un plan de reconocimientos en la organización.	3	3	3	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Plantear objetivos y clasificación del coach para la implementación en la organización.	3	3	3	3	
Creación de un plan de creatividad, adaptación y trabajo en equipo en la organización.	2	3	3	4	

- Primera dimensión: Compromiso

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructuración y debate de los procesos en la organización.	2	3	3	3	
Descripción de acuerdos y búsqueda de procesos de la organización.	2	3	3	4	

- Segunda dimensión: Coordinación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo, motivación y crecimiento en la organización.	3	3	3	3	
Desarrollo de formación y feedback en la organización.	2	3	3	4	



Mgtr. Hercúles Alexander Guanilo Noriega
DNI N° 09888425

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Fecha de recolección: 27/05/23

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

Establecer la relación entre el Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo ggromeror@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: COACHING	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: HERRAMIENTAS DEL COACHING						
1	¿Considera que la empresa tiene un ambiente colaborativo entre los trabajadores?					
2	¿Considera que se trabaja en equipo para lograr cambios innovadores?					
3	¿La organización promueve el reconocimiento por las labores realizadas de manera óptima?					
DIMENSIÓN: IMPLEMENTACIÓN DEL COACHING						
4	¿Hay algún mentor (tutor) o entrenador para orientar los nuevos procesos?					
5	¿El supervisor practica el liderazgo para motivar a sus colaboradores de una manera correcta?					
6	¿El colaborador recibe nuevas capacitaciones o charlas para mejorar su desempeño en el área de trabajo?					
7	¿El colaborador se adapta fácilmente a los nuevos cambios que se dan en la organización?					
DIMENSIÓN: PROCESOS DEL COACHING						
8	¿La organización desarrolla un plan de acción para mejorar el rendimiento de cada colaborador?					
9	¿Después de recibir una capacitación, la organización realiza un seguimiento para verificar si se ha logrado los cambios requeridos?					
DIMENSIÓN: RESULTADOS DEL COACHING						
10	¿Se puede comprobar las capacidades y habilidades de cada colaborador dentro de cada área en la organización?					

11	¿El colaborador aplica los nuevos conocimientos recibidos para realizar sus labores diligentemente?					
12	¿El colaborador siempre está motivado a trabajar en equipo?					
13	¿El colaborador tiene iniciativa de buscar soluciones ante posibles problemas dentro de la organización?					
14	¿El colaborador muestra poco interés en la realización de sus labores asignadas?					

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Fecha de recolección: 27/05/23

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

Establecer la relación entre el Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo ggromeror@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Confianza						
1	¿El jefe realiza reuniones con el equipo de trabajo con la finalidad de considerar las propuestas de los colaboradores?					
2	¿Son tomados en cuenta las opciones de los trabajadores de baja jerarquía para la mejora de la gestión de la entidad?					
3	¿Cuándo hay comunicación directa con el jefe existe confianza?					
4	¿El líder de la entidad promueve el respeto?					
5	¿El trato de los jefes superiores hace sentir a gusto a los colaboradores?					
DIMENSIÓN: Comunicación						
6	¿La comunicación entre colaboradores permite tener un mejor desenvolvimiento dentro y fuera de la entidad?					
7	¿La comunicación de forma efectiva permite llevar buenas relaciones con los compañeros de trabajo?					
8	¿Los compañeros del área respetan las opiniones y comentarios?					
9	¿El diálogo entre los compañeros del mismo nivel jerárquico es activo y frecuente?					
10	¿Existe la facilidad de trabajar con personas de puntos de vista diferente?					
11	¿Existe comunicación fluida con los compañeros de área?					
DIMENSIÓN: Compromiso						
12	¿Las funciones establecidas al trabajador son tomadas con responsabilidad?					

13	¿Los tiempos establecidos para la realización de algunas funciones laborales son cumplidas?					
14	¿El jefe busca la participación y cooperación recíproca entre todos los colaboradores?					
15	¿Los miembros de la entidad están comprometidos con las tareas encomendadas?					
DIMENSIÓN: Coordinación						
16	¿El jefe transmite de manera idónea el objetivo y meta del equipo de trabajo?					
17	¿La dirección coordina constantemente con las áreas de la entidad?					
18	¿Los integrantes del área saben cuáles son las responsabilidades de cada uno?					
19	¿En las reuniones toman decisiones entre todos?					
20	¿En las reuniones generales cuando existen desacuerdos con la opinión de algunos compañeros se busca darle solución?					

¡Gracias por su colaboración!

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Pedro Alfonso, Velásquez Tapullima		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(x)	
	Más de 5 años	()	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Likert - cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Romero Paredes Grecia Geraldine
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Los Olivos
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1:** Coaching

El coaching puede entenderse como una serie de métodos, los cuales son: herramientas, implementación, procesos y resultados, utilizados para mejorar las habilidades, capacidades, desempeño de las personas, es un método estructurado que ayuda a los trabajadores a analizar sus problemas, establecer metas con la finalidad de que logren los objetivos planteados (Oliveira y De Souza, 2018)

- Variable 2:** Trabajo en equipo



Elton Mayo (1920 – 1940) citado por Spadaro (2022), establecen que un equipo de trabajo debe estar conformado por personas que tienen el mismo objetivo, en el que cumplen con sus funciones para lograr las mismas metas.

Variable	Dimensiones	Definición
Coaching	Herramientas, implementación, procesos y resultados	La variable “coaching” puede entenderse como una serie de métodos, los cuales son: herramientas, implementación, procesos y resultados. (Oliveira y De Souza, 2018).
Trabajo en equipo	Confianza, comunicación, compromiso y coordinación	La variable “trabajo en equipo” es importante tener relaciones de confianza, motivación, compromiso, coordinación y colaboración (Solf, 2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023” elaborado por Autor Romero Paredes Grecia Geraldine en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

No cumple con el criterio
Bajo Nivel
Moderado nivel



Alto nivel

Variable del instrumento: Coaching

- Primera dimensión: Herramientas del coaching

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguridad.	1	3	3	3	
Actuar con libertad.	2	3	3	4	

- Segunda dimensión: Implementación del coaching

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva.	2	3	3	3	
La adaptabilidad.	3	3	3	4	

- Tercera dimensión: Procesos del coaching

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad.	1	3	3	3	
Objetivos trazados.	1	3	3	4	

- Cuarta dimensión: Resultados del coaching

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estrategias.	2	3	3	3	
Generar un buen desenvolvimiento en los equipos de trabajo.	3	3	3	4	

Variable del instrumento: Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Exploración.	2	3	3	3	
Creación de un plan de reconocimientos en la organización.	3	3	3	4	

- Segunda dimensión: Comunicación

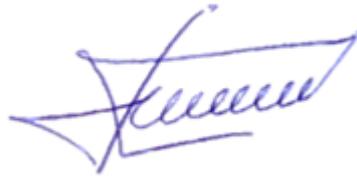
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Plantear objetivos y clasificación del coach para la implementación en la organización.	3	3	3	3	
Creación de un plan de creatividad, adaptación y trabajo en equipo en la organización.	2	3	3	4	

- Primera dimensión: Compromiso

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructuración y debate de los procesos en la organización.	2	3	3	3	
Descripción de acuerdos y búsqueda de procesos de la organización.	2	3	3	4	

- Segunda dimensión: Coordinación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo, motivación y crecimiento en la organización.	3	3	3	3	
Desarrollo de formación y feedback en la organización.	2	3	3	4	



.....
 (Dr. Velásquez Tapullima, Pedro Alfonso)
 DNI N° 44300506

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Fecha de recolección: 27/05/23

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

Establecer la relación entre el Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo ggromeror@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: COACHING	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: HERRAMIENTAS DEL COACHING						
1	¿Considera que la empresa tiene un ambiente colaborativo entre los trabajadores?					
2	¿Considera que se trabaja en equipo para lograr cambios innovadores?					
3	¿La organización promueve el reconocimiento por las labores realizadas de manera óptima?					
DIMENSIÓN: IMPLEMENTACIÓN DEL COACHING						
4	¿Hay algún mentor (tutor) o entrenador para orientar los nuevos procesos?					
5	¿El supervisor practica el liderazgo para motivar a sus colaboradores de una manera correcta?					
6	¿El colaborador recibe nuevas capacitaciones o charlas para mejorar su desempeño en el área de trabajo?					
7	¿El colaborador se adapta fácilmente a los nuevos cambios que se dan en la organización?					
DIMENSIÓN: PROCESOS DEL COACHING						
8	¿La organización desarrolla un plan de acción para mejorar el rendimiento de cada colaborador?					
9	¿Después de recibir una capacitación, la organización realiza un seguimiento para verificar si se ha logrado los cambios requeridos?					
DIMENSIÓN: RESULTADOS DEL COACHING						
10	¿Se puede comprobar las capacidades y habilidades de cada colaborador dentro de cada área en la organización?					

11	¿El colaborador aplica los nuevos conocimientos recibidos para realizar sus labores diligentemente?					
12	¿El colaborador siempre está motivado a trabajar en equipo?					
13	¿El colaborador tiene iniciativa de buscar soluciones ante posibles problemas dentro de la organización?					
14	¿El colaborador muestra poco interés en la realización de sus labores asignadas?					

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Fecha de recolección: 27/05/23

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

Establecer la relación entre el Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo ggromeror@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Confianza						
1	¿El jefe realiza reuniones con el equipo de trabajo con la finalidad de considerar las propuestas de los colaboradores?					
2	¿Son tomados en cuenta las opciones de los trabajadores de baja jerarquía para la mejora de la gestión de la entidad?					
3	¿Cuándo hay comunicación directa con el jefe existe confianza?					
4	¿El líder de la entidad promueve el respeto?					
5	¿El trato de los jefes superiores hace sentir a gusto a los colaboradores?					
DIMENSIÓN: Comunicación						
6	¿La comunicación entre colaboradores permite tener un mejor desenvolvimiento dentro y fuera de la entidad?					
7	¿La comunicación de forma efectiva permite llevar buenas relaciones con los compañeros de trabajo?					
8	¿Los compañeros del área respetan las opiniones y comentarios?					
9	¿El diálogo entre los compañeros del mismo nivel jerárquico es activo y frecuente?					
10	¿Existe la facilidad de trabajar con personas de puntos de vista diferente?					
11	¿Existe comunicación fluida con los compañeros de área?					
DIMENSIÓN: Compromiso						
12	¿Las funciones establecidas al trabajador son tomadas con responsabilidad?					

13	¿Los tiempos establecidos para la realización de algunas funciones laborales son cumplidas?					
14	¿El jefe busca la participación y cooperación recíproca entre todos los colaboradores?					
15	¿Los miembros de la entidad están comprometidos con las tareas encomendadas?					
DIMENSIÓN: Coordinación						
16	¿El jefe transmite de manera idónea el objetivo y meta del equipo de trabajo?					
17	¿La dirección coordina constantemente con las áreas de la entidad?					
18	¿Los integrantes del área saben cuáles son las responsabilidades de cada uno?					
19	¿En las reuniones toman decisiones entre todos?					
20	¿En las reuniones generales cuando existen desacuerdos con la opinión de algunos compañeros se busca darle solución?					

¡Gracias por su colaboración!

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Edgar Laureano, Lino Gamarra		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(x)	
	Más de 5 años	()	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Likert - cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Romero Paredes Grecia Geraldine
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Los Olivos
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1:** Coaching

El coaching puede entenderse como una serie de métodos, los cuales son: herramientas, implementación, procesos y resultados, utilizados para mejorar las habilidades, capacidades, desempeño de las personas, es un método estructurado que ayuda a los trabajadores a analizar sus problemas, establecer metas con la finalidad de que logren los objetivos planteados (Oliveira y De Souza, 2018)

- Variable 2:** Trabajo en equipo



Elton Mayo (1920 – 1940) citado por Spadaro (2022), establecen que un equipo de trabajo debe estar conformado por personas que tienen el mismo objetivo, en el que cumplen con sus funciones para lograr las mismas metas.

Variable	Dimensiones	Definición
Coaching	Herramientas, implementación, procesos y resultados	La variable “coaching” puede entenderse como una serie de métodos, los cuales son: herramientas, implementación, procesos y resultados. (Oliveira y De Souza, 2018).
Trabajo en equipo	Confianza, comunicación, compromiso y coordinación	La variable “trabajo en equipo” es importante tener relaciones de confianza, motivación, compromiso, coordinación y colaboración (Solf, 2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023” elaborado por Autor Romero Paredes Grecia Geraldine en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

No cumple con el criterio
Bajo Nivel
Moderado nivel



Alto nivel

Variable del instrumento: Coaching

• Primera dimensión: Herramientas del coaching

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguridad.	1	3	3	3	
Actuar con libertad.	2	3	3	4	

• Segunda dimensión: Implementación del coaching

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación asertiva.	2	3	3	3	
La adaptabilidad.	3	3	3	4	

• Tercera dimensión: Procesos del coaching

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad.	1	3	3	3	
Objetivos trazados.	1	3	3	4	

• Cuarta dimensión: Resultados del coaching

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estrategias.	2	3	3	3	
Generar un buen desenvolvimiento en los equipos de trabajo.	3	3	3	4	

Variable del instrumento: Trabajo en equipo

• Primera dimensión: Confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Exploración.	2	3	3	3	
Creación de un plan de reconocimientos en la organización.	3	3	3	4	

• Segunda dimensión: Comunicación

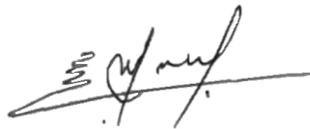
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Plantear objetivos y clasificación del coach para la implementación en la organización.	3	3	3	3	
Creación de un plan de creatividad, adaptación y trabajo en equipo en la organización.	2	3	3	4	

• Primera dimensión: Compromiso

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructuración y debate de los procesos en la organización.	2	3	3	3	
Descripción de acuerdos y búsqueda de procesos de la organización.	2	3	3	4	

- Segunda dimensión: Coordinación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo, motivación y crecimiento en la organización.	3	3	3	3	
Desarrollo de formación y feedback en la organización.	2	3	3	4	



.....
 (Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano)
 DNI N° 32650876

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Fecha de recolección: 27/05/23

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

Establecer la relación entre el Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo ggromeror@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: COACHING	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: HERRAMIENTAS DEL COACHING						
1	¿Considera que la empresa tiene un ambiente colaborativo entre los trabajadores?					
2	¿Considera que se trabaja en equipo para lograr cambios innovadores?					
3	¿La organización promueve el reconocimiento por las labores realizadas de manera óptima?					
DIMENSIÓN: IMPLEMENTACIÓN DEL COACHING						
4	¿Hay algún mentor (tutor) o entrenador para orientar los nuevos procesos?					
5	¿El supervisor practica el liderazgo para motivar a sus colaboradores de una manera correcta?					
6	¿El colaborador recibe nuevas capacitaciones o charlas para mejorar su desempeño en el área de trabajo?					
7	¿El colaborador se adapta fácilmente a los nuevos cambios que se dan en la organización?					
DIMENSIÓN: PROCESOS DEL COACHING						
8	¿La organización desarrolla un plan de acción para mejorar el rendimiento de cada colaborador?					
9	¿Después de recibir una capacitación, la organización realiza un seguimiento para verificar si se ha logrado los cambios requeridos?					
DIMENSIÓN: RESULTADOS DEL COACHING						
10	¿Se puede comprobar las capacidades y habilidades de cada colaborador dentro de cada área en la organización?					

11	¿El colaborador aplica los nuevos conocimientos recibidos para realizar sus labores diligentemente?					
12	¿El colaborador siempre está motivado a trabajar en equipo?					
13	¿El colaborador tiene iniciativa de buscar soluciones ante posibles problemas dentro de la organización?					
14	¿El colaborador muestra poco interés en la realización de sus labores asignadas?					

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Fecha de recolección: 27/05/23

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

Establecer la relación entre el Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo ggromeror@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS PARA LA VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Confianza						
1	¿El jefe realiza reuniones con el equipo de trabajo con la finalidad de considerar las propuestas de los colaboradores?					
2	¿Son tomados en cuenta las opciones de los trabajadores de baja jerarquía para la mejora de la gestión de la entidad?					
3	¿Cuándo hay comunicación directa con el jefe existe confianza?					
4	¿El líder de la entidad promueve el respeto?					
5	¿El trato de los jefes superiores hace sentir a gusto a los colaboradores?					
DIMENSIÓN: Comunicación						
6	¿La comunicación entre colaboradores permite tener un mejor desenvolvimiento dentro y fuera de la entidad?					
7	¿La comunicación de forma efectiva permite llevar buenas relaciones con los compañeros de trabajo?					
8	¿Los compañeros del área respetan las opiniones y comentarios?					
9	¿El diálogo entre los compañeros del mismo nivel jerárquico es activo y frecuente?					
10	¿Existe la facilidad de trabajar con personas de puntos de vista diferente?					
11	¿Existe comunicación fluida con los compañeros de área?					
DIMENSIÓN: Compromiso						
12	¿Las funciones establecidas al trabajador son tomadas con responsabilidad?					

13	¿Los tiempos establecidos para la realización de algunas funciones laborales son cumplidas?					
14	¿El jefe busca la participación y cooperación recíproca entre todos los colaboradores?					
15	¿Los miembros de la entidad están comprometidos con las tareas encomendadas?					
DIMENSIÓN: Coordinación						
16	¿El jefe transmite de manera idónea el objetivo y meta del equipo de trabajo?					
17	¿La dirección coordina constantemente con las áreas de la entidad?					
18	¿Los integrantes del área saben cuáles son las responsabilidades de cada uno?					
19	¿En las reuniones toman decisiones entre todos?					
20	¿En las reuniones generales cuando existen desacuerdos con la opinión de algunos compañeros se busca darle solución?					

¡Gracias por su colaboración!

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023.

Autor(es): Grecia Geraldine, Romero Paredes

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PL_LN_C11_09

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: cmamanil67@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población/ participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Coaching y trabajo en equipo en los colaboradores de una entidad minera, Los Olivos, 2023", presentado por el autor(ra) Grecia Geraldine, Romero Paredes, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	