



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El coaching y liderazgo transformacional de una empresa
constructora, Jaén 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Coronel Mendoza, Jhersson Ivan (orcid.org/0009-0002-9380-8190)

ASESORES:

Dra. Mendoza Banda, Tania Yasely (orcid.org/0000-0001-8100-5054)

Dr. Montenegro Lopez, Moises Elias (orcid.org/0000-0002-2925-4464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA BANDA TANIA YASELY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "El coaching y liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024", cuyo autor es CORONEL MENDOZA JHERSSON IVAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 5.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 15 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA BANDA TANIA YASELY DNI: 41154520 ORCID: 0000-0001-8100-5054	Firmado electrónicamente por: MBANZAT el 01-08- 2024 21:55:01

Código documento Trilce: TRI - 0815732





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORONEL MENDOZA JHERSSON IVAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El coaching y liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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
JHERSSON IVAN CORONEL MENDOZA DNI: 74161007 ORCID: 0009-0002-9380-8190	Firmado electrónicamente por: CMENDOZAJI el 15-07- 2024 10:08:18

Código documento Trilce: TRI - 0815731



Dedicatoria

Dedicado a mis padres Adolio y Bernardina por acompañarme en momentos difíciles y buenos de mi vida, también a mi hijo Adriano Gabriel y esposa Fiorella por ser mi fuente de motivación y fuerza para alcanzar cada objetivo trazado.

Autor

Agradecimiento

Agradecer a Dios por permitir culminar de manera satisfactoria mi investigación, a mis padres por su amor incondicional y apoyo, también a mi hijo y esposa por ser una fuente de inspiración para perseguir mis metas con determinación, por último, a la Universidad por los conocimientos brindados a mi persona.

Jhersson Ivan

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Coaching.....	16
Tabla 2 Nivel de Coaching y sus dimensiones	16
Tabla 3 Nivel de Liderazgo transformacional.....	17
Tabla 4 Nivel de Liderazgo transformacional y sus dimensiones	17
Tabla 5 Prueba de Normalidad	18
Tabla 6 Correlación entre las variables Coaching y Liderazgo transformacional..	18
Tabla 7 Correlación entre dimensiones de ambas variables	19
Tabla 8 Operacionalización de variables	35
Tabla 9 Instrumento de recolección de datos coaching	36
Tabla 10 Instrumento de recolección de datos Liderazgo transformacional	37
Tabla 11 Evaluación por juicio de expertos 1	38
Tabla 12 Evaluación por juicio de expertos 2	45
Tabla 13 Evaluación por juicio de expertos 3	52
Tabla 14 Alfa de Cronbach de Coaching	59
Tabla 15 Alfa de Cronbach de Liderazgo transformacional	59
Tabla 16 Valor Aiken de Coaching	65
Tabla 17 Valor Aiken de Liderazgo transformacional	65

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de diseño correlacional	13
Figura 2 Esquema de diseño de coaching	25
Figura 3 Constancia de SUNEDU de validador 1	44
Figura 4 Constancia de SUNEDU de validador 2	51
Figura 5 Constancia de SUNEDU de validador 3	58

Resumen

La investigación alinea a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 y 8, permite incrementar la cantidad de personas con competencias y políticas de entrenamiento a la mejora de liderazgo; por ende, se efectuó con el objetivo de determinar la correlación entre el coaching y el liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024. El trabajo de investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance correlacional, la muestra estuvo conformada por 35 colaboradores de una empresa constructora, se manejó la técnica de la encuesta para ambas variables de estudio, la primera herramienta tiene 27 ítems para la variable coaching y para liderazgo transformacional posee 32 ítems. El resultado para el nivel de coaching estratégico existe un nivel alto con un 74.29% de coaching, en cuanto al nivel de la segunda variable observa que tiene un nivel elevado con un 60.00%; en la prueba de correlación de Rh Spearman, el valor del coeficiente de correlación es 0,953 y la significación bilateral ($\text{sig}=0,000$) inferior a 0,05. Los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre nuestras variables, es decir, rechaza nuestra H_0 y aceptamos la alternativa H_1 .

Palabras clave: coaching, conciencia, autocreencia, responsabilidad, liderazgo transformacional.

Abstract

The research aligns the United Nations (UN) in its Sustainable Development Goal (SDG) 4 and 8, allows to increase the number of people with skills and training policies to improve leadership; Therefore, it was carried out with the aim of determining the correlation between coaching and the transformational leadership of a construction company, Jaén 2024. The research work was basic, quantitative approach, non-experimental design and correlational scope, the sample consisted of 35 collaborators of a construction company, the survey technique was used for both study variables, the first tool has 27 items for the coaching variable and for transformational leadership it has 32 items. The result for the level of strategic coaching there is a high level with 74.29% of coaching, regarding the level of the second variable it observes that it has a high level with 60.00%; In the Spearman Rh correlation test, the value of the correlation coefficient is 0.953 and the bilateral significance (sig=0.000) is less than 0.05. The results show that there is a high positive correlation between our variables, that is, our H0 is rejected and the alternative H1 is accepted.

Keywords: coaching, awareness, self-belief, responsibility, transformational leadership.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 y 8, como tercera meta planteó incrementar significativamente la cantidad de personas con competencias especialmente técnicas y competitiva para acceder puestos de trabajo y a emprendimientos, También encontramos como meta tres promovieron políticas de entrenamiento encaminadas a la mejora de liderazgo que favorecieron en las actividades de una compañía considerando que 93 % del personal comprende plenamente los objetivos de la organización, de modo que una fuerte cultura de coaching y liderazgo permitió el éxito de cualquier organización (Naciones Unidas, 2023).

A nivel global un estudio a través de PricewaterhouseCoopers (PwC) evidenció un crecimiento y expansión de la herramienta del coaching en todo el mundo, así, en el caso del Caribe y América Latina un total de 3194 respuestas (88%) favorecieron la aplicación del modelo de coaching en diversas empresas (International Coaching Federation, 2020). En tal sentido, en la ciudad de San Francisco se realizó una audiencia en Allison-Napolitano sobre coaching, leadership and organizational development donde 200 personas refutaron que el coaching y el liderazgo transformacional brindan a los empresarios y empresas la posibilidad de aprender nuevos temas educativos (Bair et al, 2020). En base a lo anterior se dedujo que han llevado a descubrimientos sobre cómo aprovechar las prácticas y estructuras organizacionales para el cambio sostenible.

En Norteamérica, la Universidad de Berkeley a través de un estudio manifestó las empresas ofrecieron a sus ejecutivos programas de coaching que experimentaron un aumento del 20% en la productividad de sus empleados y una disminución del 40% en el índice de rotación (Davó, 2021). Asimismo, en una comunidad de entrenadores canadienses, se examinaron vivencias y percepciones de 15 entrenadores mentores y 29 aprendices que participaron en

un programa formal de tutoría virtual para entrenadores de para deportes, se encontró que el 59,5% de los entrenadores mentores aseveraban que los mentores eran solidarios y motivadores, mientras que el 42,9% de los entrenadores aprendices decían que las conversaciones con sus mentores eran particularmente valiosas (Danielle, A. & Gordon, 2022). Se mencionó que los líderes y empleados capacitados en estas áreas tienen más probabilidades de alcanzar sus objetivos.

En una empresa norteamericana se realizó una encuesta a profesionales en recursos humanos, donde manifestó que el 67% se beneficiaron debido a la capacitación recibida sobre coaching y liderazgo transformacional, donde tuvo como resultado un buen rendimiento laboral dentro de lugar de trabajo y, en general, indicaron que es la mejor herramienta de aprendizaje (Bakhshandeh, 2021). Por otro lado, según el informe denominado diálogo sobre liderazgo llevado a cabo entre los trabajadores de la ONU donde se aplicó un cuestionario, se halló que el 90% de ellos dijo que era una gran oportunidad para que los empleados se sintieran comprometidos y desarrollaran relaciones positivas con sus superiores (Naciones Unidas, 2022). En este panorama, admite desarrollar vínculos sólidos y gestionar cambios

De igual manera, en Perú según un estudio realizado en una empresa de servicios, el 59.33% manifestaron que la motivación inspiracional es influyente en el buen desempeño de cualquier personal de trabajo que laboren en una compañía, también refutan que la estimulación intelectual sirve para el logro de resultados entre quienes forman parte del proceso de cambio (Cortéz, 2021); después en Chiclayo, se publicó un estudio sobre el liderazgo en el sector público, donde los hallazgos revelaron que existe una amplia gama de paradigmas sobre el estudio del liderazgo, los cuales han sido adoptados a lo largo del tiempo por al menos cinco disciplinas, tales como administración, psicología, ciencias políticas, sociología y antropología (Chinchay y Chávarry, 2021). Este panorama demostró que el liderazgo es uno de los componentes clave en toda empresa.

Del mismo modo, un estudio realizado en Túcume encontró que el 43.9% dijeron que los cursos de liderazgo fueron de gran apoyo para las empresas que incluyeron en respectivos manuales de procedimientos de trabajo, el cual mejoró los programas de reconocimiento y evaluación para los colaboradores de una empresa (Cuzquen y Esparza, 2022). Este escenario demostró que permiten a las organizaciones poner en práctica la gestión de herramientas como el coaching para lograr resultados óptimos.

Dentro de la provincia de Jaén en una empresa constructora, se ha detectado un tema preocupante dentro del área administrativa, dicha información fue recolectado a través del gerente donde dedujo que el liderazgo que se desarrolla es limitado, así se pudo deducir que el gerente es reacio al cambio y no es consciente de su conducta, causando la falta de compromiso con el personal debido a que no vela por los intereses de los colaboradores y no muestra responsabilidad de proporcionar retroalimentación, y por parte del colaborador no fomenta su propio talento, no recibe motivación e estimulación intelectual, del mismo modo, no se percibe una comunicación fluida entre ambas partes y no existe delegación de tareas en base a las potencialidades de cada empleado. A la vez, repercute en el Coaching dando a conocer que el jefe no posee habilidades de liderazgo lo que hace que empleados se sientan desanimados y desorganizados y más aún por la falta de recursos necesarios lo que impide que realicen sus funciones y esto provoca frustración.

Los argumentos descritos facilitan la formulación de la pregunta general de este estudio: ¿Cómo se relaciona el coaching y el liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024?, mencionando también problemas secundarios: 1)¿Cuál es el nivel de coaching de una empresa constructora, Jaén 2024?, 2)¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024?, 3)¿Cómo se relacionan las dimensiones de coaching y liderazgo transformacional?, 4)¿Cuál sería el modelo de coaching que mejore al liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024?.

Con justificación teórica, los resultados de esta investigación contribuye de manera positiva a través de un marco teórico y discutir a través de conocimientos en lo académico, y de esta manera generar nuevos conocimientos para futuras investigaciones; su justificación práctica ayudará a difundir contribuciones vinculados a la realidad mencionada y poner a práctica en distintas empresas; en la justificación metodológica, a través del manejo de instrumento como el cuestionario tendrá como propósito recopilar datos empíricos sobre el impacto del entrenamiento en el desarrollo del liderazgo transformacional; en la Justificación empresarial, las compañías requieren de apoyo de líderes idóneos con capacidad de influir y encaminar a un equipo de trabajo para el alcance de objetivos.

También se presentó propósito general: Determinar la correlación entre el coaching y el liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024; posteriormente, en los Objetivos específicos: 1) Analizar el nivel de coaching en una empresa constructora, Jaén 2024; 2) Identificar el nivel del liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024; 3) Establecer la correlación de las dimensiones de coaching y liderazgo transformacional; 4) Diseñar el coaching que mejore al liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024.

La hipótesis General se menciona: El coaching se relaciona con el liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024; también como específicos: 1) El coaching de una constructora, Jaén 2024 es óptima; 2) El liderazgo transformacional de una constructora, Jaén 2024 es óptima; 3) Las dimensiones del coaching se relacionan con las dimensiones de liderazgo; 4) El diseño de coaching mejora al liderazgo transformacional de una constructora, Jaén 2024.

Se obtuvo antecedentes internacionales partiendo por el autor Park et al. (2020) midió el impacto de coaching gerencial en el compromiso de los empleados en

Estados Unidos, se manejó métodos cuantitativos, tipo básico para recopilar información se manejó un cuestionario, cuya muestra fue 187 colaboradores; los hallazgos refutaron que tuvo un efecto positivo muy fuerte de 0.812 con la otra variable de estudio. Este escenario reveló cómo el coaching afecta el desarrollo y las actitudes de los empleados en el trabajo.

Además, Jarosz (2021) buscó comprobar la correlación entre entrenamiento, el bienestar y el rendimiento de los gerentes y su personal durante la pandemia en España; se realizó una metodología de tipo correlacional, se usó un cuestionario; tuvo muestra de 20 adultos; el resultado determinó que la pandemia afectó a 72% pero que las personas dijeron la aplicación de coaching mejoró el bienestar y rendimiento de cada colaborador; se descubrió el entrenamiento puede optimar el bienestar y el desenvolvimiento de los gerentes durante la pandemia.

De manera similar, Pousa (2020) buscó analizar el efecto del coaching en el comportamiento de relación del personal en una empresa de china. Se realizó métodos cuantitativos; la técnica de encuesta se empleó para recopilar datos respecto a 242 personas, los resultados demostraron que el entrenamiento en áreas comerciales tiene un efecto efectivo en el comportamiento de cada empleado en un 68%; se descubrió el entrenamiento de coaching mejora las relaciones entre los colaboradores, lo que resulta en un mejor servicio al cliente.

De manera similar, Mezentseva (2023) mejoró la comprensión de los antecedentes de la organización consciente hacia el empoderamiento del liderazgo y el clima de seguridad del equipo en una empresa estadounidense. La metodología fue cuantitativa y se recopilaron información a través de técnicas de estimulación de datos de Monte Carlo con una muestra de 73; se encontró una alta relación positiva y una de correlación de 0,620. Se encontró el papel del supervisor directo puede ser mucho más importante para establecer una cultura inspiracional.

De manera similar, Soliman (2020) investigó la relación entre el empoderamiento del liderazgo y la eficacia de la transferencia de tecnología en Egipto; para recopilar datos, se utilizaron métodos aplicados de diseño correlacional y se llevó a cabo una encuesta a una población de 800 trabajadores; los hallazgos mostraron una fuerte relación positiva en un 0.667 entre el empoderamiento del liderazgo y la dimensión de la efectividad; el entrenamiento de los empleados tuvo mayor impacto en la eficiencia, mientras que el monitoreo de los empleados fue más significativo.

En el panorama nacional, La Matta (2020) estableció el vínculo entre dimensiones de coaching y liderazgo transformacional en un negocio para este estudio; se utilizaron enfoque cuantitativo de diseño correlacional; se recopilaron por medio de dos encuestas con respecto a liderazgo transformacional y coaching a población de 81 colaboradores; se determinó una correlación alta de 0.956 ambas categorías de una empresa en Lima; llegó a la conclusión de que hay un beneficio en el liderazgo debido al manejo de la herramienta de coaching.

Por consiguiente, Murillos (2020) determinó cómo se relaciona el entrenamiento y el rendimiento individual en una empresa de la Provincia de Santa; se utilizó una investigación aplicada con un nivel correlacional; se manejó encuestas para ambas variables direccionado a 60 colaboradores; estos hallazgos mostraron que coaching tiene una correlación muy alto $\rho = 0.740$ en un banco de la provincia de Santa; se descubrió que es importante conocer cómo funcionan las estrategias de coaching para mejorar los resultados de las actividades laborales realizadas por los talentos de la organización.

Después, Soto (2022) determinó la relación que existe entre el coaching empresarial y el Desempeño Laboral de los trabajadores de una empresa constructora; se utilizó tipo aplicada con diseño no experimental y se realizaron encuestas a 70 trabajadores en Trujillo; se encontró que la variable independiente obtuvo un nivel positivo moderado Pearson de 0.461 con la variable dependiente en una constructora; se descubrió que la unión del

personal de trabajo con la empresa en relación con sus actividades incrementando el valor agregado y aumentó la eficiencia a través de las habilidades blandas de los empleados.

Medina (2021) determinó cómo liderazgo transformacional se relaciona con productividad de un equipo de trabajo en una empresa, cuya estudio fue tipo básico de enfoque cuantitativa de diseño no experimental a una población de 122 empleados; los resultados demostraron que el 70% consideran liderazgo transformacional en promedio 91%, indica que hay influencia del liderazgo transformacional en los equipos de alto rendimiento; dedujo que los factores individuales del coaching fomentan el liderazgo transformacional, alimentan el factor influencia idealizada, ayudan a su equipo a desarrollar una identidad para desarrollar motivación inspiradora y promueven una comunicación fluida.

Luego, Andrade (2022) determinó como coaching se correlaciona en el liderazgo dentro del área de manufactura en una empresa confeccionista. Se empleó un método tipo básica, enfoque cuantitativo, se utilizó cuestionario dirigido a 70 trabajadores; los mostraron relación directa de 0.505 entre sus variables a través de Spearman, se concluyó que el liderazgo impacta de manera favorable en el área productiva debido a la incorporación de un programa de coaching de calidad.

Además, Zafra (2021) determinó la relación entre los estilos de liderazgo y la resiliencia en colaboradores de empresas constructoras, cuya investigación utilizó enfoque cuantitativo correlacional; se recopiló información a través de un cuestionario a 100 colaboradores; este suceso provocó una relación positiva débil del coeficiente Rho de Spearman en 0.224, indica que variable independiente mejoró moderadamente la motivación del colaborador de una empresa constructora.

Seguidamente, Beisaga (2022) estableció el impacto del coaching organizacional en el rendimiento del personal en una tienda, como enfoque de

la investigación fue cuantitativo y tipo básico, utilizaron 2 cuestionarios con escala de Likert y se recopilaron datos a muestra de 106 empleados en Cusco. Se determinó que el coeficiente de V de Cramer fue de 0,678, lo que indica que el impacto fue directo y fuerte, por lo tanto, se concluyó que el coaching organizacional es un instrumento de gran relevancia que permitió el éxito de una empresa.

Por otro lado, Vilca (2021) determinó la relación entre la aplicación del coaching y el desempeño laboral de los empleados de empresa. Se manejó enfoque cuantitativo y la base de datos se recopiló a través de encuesta dirigida a 56 personas. Los hallazgos mostraron una relación efectiva moderada a 0,576, lo que indica que el director mejora el desempeño cuando aplica el coaching.

En el ámbito local, Ramos (2022) buscó cómo el coaching y el desempeño laboral se relacionan en una empresa de Piura; empleó una metodología correlacional; la información se recopiló mediante un cuestionario y se seleccionó una muestra de 30 empleados; los hallazgos mostraron que la variable Coaching mostró que el 86,7% (26 encuestados) lo consideraba regular, el 10% (3 encuestados) lo consideraba deficiente y solo el 3,3 % (1 encuestado) lo consideraba eficiente; por lo tanto, el coaching se implementó como una estrategia para optimizar el rendimiento del equipo de trabajo en un municipio.

Por último, Centurion (2023) diseñó estrategias del liderazgo para optimizar el clima laboral de una empresa en Cayaltí; se manejó tipo mixta y diseño descriptivo; para obtener resultados sobre ambas variables, donde se empleó dos encuestas a 30 colaboradores; los hallazgos indicaron que el valor de Rho Spearman es 0.609, indicó alta correlación positiva; se afirmó para una buena motivación en los miembros del equipo, es necesario gestionar estrategias de liderazgo, por lo tanto, esto conduce a un cambio donde el equipo de trabajo se sienta feliz y productivo.

En cuanto a la base teórica, Withmore (2016) describió la variable independiente del coaching como un proceso de acompañamiento que ayuda a las personas a alcanzar sus objetivos, también menciona que el coach enfoca en el aprendizaje organizacional respecto a solucionar problemas, del mismo modo, Thompson (2017) refutó el coaching como un proceso de aprendizaje y cambio orientado en la mejora de habilidades para lograr objetivos específicos. Asimismo, Platinum (2018) menciona que el coaching también apoya a extender la práctica a medida que transforma la vida de un cliente, con el propósito de obtener beneficios diferenciales al resto de las personas. Por otro lado, Wolk y Falicov (2020) manifiestan que la importancia del coaching es que simboliza una táctica eficaz para diseñar el futuro y gestionar el mundo diferente.

Robison (2024) compartió la idea de coaching y dice que es un proceso en el que un líder ayuda a un colaborador que se comprometa con la visión de la empresa. En tanto, Mofield y Phelps (2023) describió cómo el gerente se compromete en mantener prácticas de entrenamientos efectivos destinadas a maximizar el aprendizaje dentro de la empresa. ASESCO (2018) definió el coaching como un método de acompañamiento que ayudan a las personas a aprovechar al máximo su potencial personal con respecto a su conducta profesional dentro de una compañía.

Sin embargo, Barrientos et al. (2020) describió la finalidad del coaching como la búsqueda de oportunidades en que desarrolla la coordinación de capacidades y que las acciones de coordinación son por medio de cada uno de los participantes de los cuales aportan a la organización de diversas maneras. Por lo tanto, hay elementos de gerencia: a) Gerente: su función es acompañar a su personal para garantizar metas establecidas; b) Gestión: realiza con determinación un proceso de coaching respecto a condiciones económicas, culturales y sociales; y c) Directivo: toma una decisión correcta para el éxito de una organización.

Según Alcántara y Pintado (2018) existen varios tipos de coaching: a) Coaching empresarial, cambia el entorno de las empresas mediante empleados

competitivos; b) Coaching personal, se centraliza en el mejoramiento de habilidades blandas para entablar relaciones saludables; c) Coaching de equipos, ayuda a un equipo a optimizar sus procesos operativos y colectivos.

Suárez (2021) menciona las siguientes fases del proceso de coaching: 1) análisis de necesidades, identifica situación actual del colaborador para satisfacer su necesidad y pueda retroalimentarse; 2) diseño de objetivos: se comparará la situación actual con lo deseado a través de un plan de trabajo. 3) Fase de iniciación: ayudar a la persona a relajarse y encontrar la calma para cada problema; 4) Seguimiento y evaluación: se informa sobre sus progresos en función del tiempo y los resultados previstos. De otro panorama, Haesun (2022) definió el coaching de equipo como práctica en que un entrenador ayuda al desarrollo y funcionamiento del equipo para resultados excepcionales. Por otro lado, Palmer (2018) afirmó que el coaching de equipo se centra en ayudar a un equipo a descubrir, definir y optimizar sus habilidades para lograr objetivos específicos, indicando de la siguiente manera: a) Integración ambiental, facilita contacto entre los miembros y proporciona recursos necesarios; b) Integración conductual, busca unir la satisfacción de necesidades con los objetivos planteados.

Según Mortimore (2017) presentó una serie de rasgos que comparten todos los miembros de un equipo: a) Identidad: percibidos como una entidad propia de la compañía; b) misión: significado coherente alineado con metas superiores; c) Roles: función realizada de cada individuo en su equipo de trabajo; d) Relaciones y forma de trabajo: búsqueda de resultados continuos. También, Cardón (2020) el proceso de coaching de equipos incluye: 1) Generación de contexto: establece el marco de objetivos para el proceso de coaching de equipos; 2) Construcción de alianza: se establece una relación de confianza y empatía entre el coach y el equipo; 3) autodiagnóstico del equipo: evalúa el FODA del equipo; 4) Diseño del proceso: implementa estrategias para optimar la eficiencia del equipo y establecimiento de planes de acción para los objetivos establecidos; 5) Evaluación formal: se comparte el feedback con el equipo y se

definen las perspectivas futuras.

Withmore (2016) presentó dimensiones del coaching teniendo como primer punto conciencia que ayuda a la comunicación, resolución en conflictos, teniendo como indicadores: a) habilidades individuales, b) orientación, c) aprendizaje de errores y e) concentración. La segunda dimensión responsabilidad como el compromiso entre los miembros del equipo respecto a los resultados esperados, donde sus indicadores son a) cumplimiento, b) adaptación al cambio, c) capacidad de decisión y d) asertividad. La tercera dimensión es auto creencia capacidad de confianza de un miembro con su equipo con respecto a responsabilidades y decisiones, donde sus indicadores son a) confianza, b) autodisciplina, c) entusiasmo y d) toma de decisiones.

En relación a la variable dependiente liderazgo transformacional, según Bass (1985) define liderazgo personal como logro de una persona con respecto a su confianza y la optimización de sus habilidades teniendo como resultado el nacimiento de un buen líder. Beorlegui (2018) define como la habilidad de persuadir en otros para metas compartidas y se orienta en el vínculo de su equipo por medio de inspiración y motivación a los colaboradores con respecto al éxito futuro de la empresa.

Arnoldo (2019) define como la manera de influir al personal de trabajo a innovar y establecer cambios prósperos que apoyan a la compañía, por tanto, un buen líder se diferencia por ser la persona ideal con convicción en modificar cambios profundos en otra. Asimismo, Goleman (2022) refutó este término como un grupo de habilidades y la capacidad de una persona para motivar un equipo a través de promoción del cumplimiento de objetivos compartidos y del uso del talento de sus empleados. Por otro lado, Lambka (2020) mencionó cinco estilos de jefes como 1) Autoritario: jefes tiranos tienen la creencia de que necesitan de la fuerza y el miedo para dirigir a sus empleados; 2) jefes avaros se concentran en maximizar sus ganancias sin importar las necesidades del equipo de trabajo; 3) jefes miopes fallan en sus procesos de cambio tecnológico y no

perciben la brecha entre la mentalidad de sus empleados y la cultura necesaria para lograr los cambios.

De otra manera, Majluf (2019) enumera varios tipos de liderazgo, incluido el 1) *laissez Faire*, delega decisiones frente al equipo; 2) liderazgo Democrático, fomenta participación de manera conjunta; 3) liderazgo Transaccional, enfoca un sistema de premios en incentivo a empleados a cumplimiento de sus objetivos; d) liderazgo transformacional inspira y alienta al personal a generar cambios que ayudarán en su crecimiento; e) Liderazgo situacional: adapta su estilo de liderazgo al equipo. Según Goleman (2022) los líderes pueden usar seis estilos de liderazgo transformacional en diferentes situaciones: a) liderazgo coercitivo, se centra en ser efectivo en situaciones de crisis; b) liderazgo visionario, comparte una visión y gestiona recursos; c) liderazgo afiliativo, prioriza la creación de vínculos; d) liderazgo democrático promueve colaboración de manera conjunta; e) liderazgo inspirador alienta a los colaboradores a lograr su máximo potencial; y f) liderazgo inspirador fomenta el involucramiento de toma decisiones.

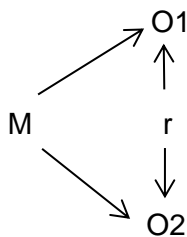
Bass (1985) presentó como primera dimensión consideración individualizada como parte de según variables en conducir a mejores resultados dentro de una empresa. Estos indicadores incluyen: a) aprecio, b) asignación de roles, c) delegación de responsabilidades. La segunda dimensión es la estimulación intelectual, incentivar el pensamiento y la imaginación para generar soluciones de manera creativa. Sus indicadores son: a) resolución de conflictos, b) generación de ideas, c) innovación. La tercera dimensión es la influencia idealizada en el comportamiento, habilidad de generar empatía y confianza. Estos indicadores incluyen: a) autoconciencia, b) motivación, c) resolución de conflictos. Por último, la cuarta dimensión es la motivación inspiradora, capacidad de comunicación en relación a la visión, por ende, tiene como indicadores: a) Iniciativa, b) Oportunidades de desarrollo; c) trabajo en equipo.

II. METODOLOGÍA

El tipo de la investigación fue básico y tuvo como propósito conocer las teorías científicas con la finalidad de tener un mejor juicio para aproximación de fenómenos naturales (La Madriz, 2019). El enfoque de este estudio se realizó de manera cuantitativa, según Gallardo (2017) centró en la recopilación y análisis de cifras numéricas para investigar fenómenos y relaciones causales entre elementos. Según Hernández (2018) el diseño no experimental porque no se manejó ninguna variable Arispe (2020); tuvo un alcance descriptivo correlacional e inferencial porque buscó descubrir cómo dos variables se relacionan entre sí sin alterar el fenómeno (Cvetkovic, 2021); es corte transversal debido al hecho de que los datos se recopiló en un solo momento (Manterola, 2019); en cambio, se estudiaron los acontecimientos tal como se desarrolló en su entorno originario a través de un análisis de relación entre ellas. De esta manera quedó denotado en lo siguiente:

Figura 1

Esquema de diseño correlacional



Nota.

M: Muestra

O1: Coaching

O2: Liderazgo transformacional

R: Correlacional

En este estudio se consideró la variable coaching partiendo como definición que es un proceso de acompañamiento que ayuda a las personas a tomar conciencia de sus pensamientos, capacidades, confianza en sí mismo para cumplir con sus objetivos de manera responsable; como definición operacional, deduce tres dimensiones en desarrollo de esta variable: Conciencia y sus indicadores habilidades individuales, orientación, aprendizaje de errores, concentración; responsabilidad y sus indicadores cumplimiento, adaptación al cambio, capacidad de decisión, asertividad; autocreencia y sus indicadores confianza, autodisciplina, entusiasmo y toma de decisiones (Withmore, 2016).

Por consiguiente se menciona la segunda variable liderazgo transformacional, según Bass (1985) se caracteriza por ser un proceso transformador donde el líder tiene la amabilidad de atender a las competencias individuales de un equipo, estimulando un ambiente positivo, aprendizaje con la finalidad de que los seguidores se sienten valorados y motivados para dar lo mejor de sí mismos; como definición operacional, en esta variable se considera sus dimensiones a continuación: Consideración individualizada y sus indicadores aprecio, asignaciones de roles, delegación de responsabilidades; estimulación intelectual y sus indicadores resolución de tareas, generación de ideas e innovación; influencia idealizada conductual y sus indicadores autoconciencia, motivación, resolución de conflictos; motivación inspiracional y sus indicadores iniciativa, oportunidades de desarrollo, trabajo en equipo.

La población manifestada se deduce como al grupo de personas que poseen rasgos comunes y se consideran como tema primordial de un estudio científico (Rendón y Vilsasís, 2017); se consideró la muestra a los 35 trabajadores de una empresa constructora en Jaén; como unidad de análisis fue definida como un colaborador de una empresa constructora en Jaén (Otzen y Manterola, 2017).

Luego, se menciona las técnicas e instrumentos de recopilación de base data, donde Useche (2019) manifiesta un censo como técnica de recopilar datos de toda la población de un área específica; para el cuestionario Sánchez (2022)

manifiesta como un instrumento que consta de un conjunto de interrogaciones consignadas a evaluar una o más variables que se han establecido en la investigación, el cual se utilizará el cuestionario de Withmore (2016) para la Variable de Coaching, que tiene tres dimensiones: conciencia (10 ítems), responsabilidad (9 ítems) y autocreencia (8 ítems), sumando 27 preguntas cerradas con mediciones en escala de Likert; también, se utilizará el cuestionario de Fischman (2017) para la Variable 2: liderazgo transformacional, que consta de cuatro dimensiones: consideración individualizada (9 ítems), estimulación intelectual (8 ítems), influencia idealizada conductual (7 ítems) y motivación inspiracional (8 elementos), consta de 32 interrogantes cerradas con medición en escala de Likert. Posteriormente, se manejó una prueba piloto con otras personas de otra empresa con características semejantes a la población estudio para obtener el alfa de Cronbach, luego de ser validada por tres jueces expertos.

Después, se menciona método de análisis de datos que conduce a un análisis descriptivo e inferencial para demostrar los hallazgos de la recopilación de datos a través de tablas y gráficos. Además, Hidalgo (2019) deduce que, para tener resultados cuantitativos, se manejará la prueba de normalidad Shapiro Wilk y estadística Rho de Spearman (relación), donde los resultados serán marcados en tablas creadas por los programas utilizados y ajustados al formato APA7 requerido, asimismo, para interpretar los resultados, se utilizarán los procedimientos correspondientes para la evaluación y se basarán en los objetivos y la comparación de hipótesis.

Por último, como aspectos éticos se tomó en cuenta principios: Autonomía, la oportunidad de participar en la investigación; Honestidad intelectual, garantiza la sinceridad científica en el procedimiento del estudio; el cual debe tener el Integridad humana, con la finalidad de no afectar los intereses de otras personas; y por último el principio de transparencia: toman efectos de sus actos sin conflictos durante la investigación (Resolución de Consejo Universitario N°0470 UCV, 2020).

III. RESULTADOS

Se presentarán resultados descriptivos, seguidos de conclusiones en las que probamos las hipótesis:

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de Coaching

NIVEL	F	%
Bajo	3	8.57
Regular	6	17.14
Alto	26	74.29
Total	35	100.00

La distribución de los niveles de coaching en la empresa constructora, muestran claramente que la mayoría del personal se encuentran en un nivel elevado representado por 74.29% de coaching, lo cual es un indicador positivo de la efectividad y el alcance del programa en la empresa; sin embargo, aún existe un porcentaje menor a 20.00% en nivel bajo y regular, lo que sugiere que hay oportunidad para mejorar y asegurar que todos los colaboradores puedan beneficiarse de un coaching intensivo y efectivo.

Tabla 2

Nivel de Coaching y sus dimensiones

NIVEL	Conciencia		Responsabilidad		Autocreencia	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	3	8.57	2	5.71	3	8.57
Regular	9	25.71	7	20	6	17.14
Alto	23	65.71	26	74.29	26	74.29
Total	35	100.00	35	100.00	35	100.00

La distribución de las dimensiones de coaching muestran de manera clara que la gran parte de los colaboradores se encuentran en un nivel elevado a 60.00%, sin embargo, hay resultados preocupantes en un nivel regular superior al 20.00% lo que referencia el nivel de coaching en la organización puede bajar de manera repentina, a su vez, también se muestra resultados inferiores de nivel

bajo a 10.00% pero existentes, lo que sugiere que la herramienta del coaching tenga la posibilidad de mejorar las fortalezas y debilidades de los colaboradores.

Tabla 3

Nivel de Liderazgo transformacional

NIVEL	F	%
Bajo	2	5.71
Regular	8	22.86
Alto	25	71.43
Total	35	100

La distribución de los niveles de la segunda variable muestra claramente que la mayoría del laborioso se encuentran en un nivel alto representado por un 71.43%, lo cual es un indicador positivo de trabajo en equipo y oportunidades de desarrollo en la empresa; sin embargo, aún preexiste resultados menores a 25.00% en nivel regular y bajo, lo que indica que es un indicador positivo de que ambas partes están decididos con el crecimiento y la innovación. Sin embargo, siempre hay margen de mejora, lo que significa que la empresa puede trabajar para aumentar el porcentaje de empleados con un alto nivel de liderazgo y optimizar la capacidad de habilidades de colaboradores en niveles bajos y regulares.

Tabla 4

Nivel de Liderazgo transformacional y sus dimensiones

NIVEL	Consideración individualizada		Estimulación intelectual		Influencia idealizada intelectual		Motivación inspiracional	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	1	2.86	2	5.71	1	2.86	2	5.71
Regular	9	25.71	12	34.29	12	34.29	8	22.86
Alto	25	71.43	21	60.00	22	62.86	25	71.43
Total	35	100.00	35	100.00	35	100.00	35	100.00

La distribución de las dimensiones de liderazgo transformacional deduce que la mayoría del personal de trabajo se encuentran en un nivel sobresaliente a 60.00%, no obstante, hay resultados angustiantes en un nivel regular superior

al 20.00% lo que referencia el nivel de liderazgo transformacional puede variar de manera imprevista, del mismo modo, hay resultados menores de nivel bajo a 6.00% pero existentes, lo que deduce que la empresa constructora tiene margen de mejora en cuanto al nivel de liderazgo transformacional de sus empleados, a pesar de que la mayoría de los empleados creen que su líder tiene un alto nivel de consideración individualizada, estimulación intelectual e influencia idealizada, hay un gran número de empleados que no están satisfechos con su liderazgo en estas áreas, además, el apoyo individual y la motivación inspiracional son dos áreas que requieren atención específica.

Tabla 5
Prueba de Normalidad

Shapiro-Wilk	Estadístico	gl	Sig.
Coaching	0.774	35	0
Liderazgo transformacional	0.754	35	0

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Muestra estadística de Shapiro-Wilk la sig. (0.000) es menor a 0.05, lo que menciona que es posible que los datos de Coaching no estén distribuidos normalmente, por lo que se tiene que aplicar la prueba no paramétrica (Spearman).

3.1. Resultados inferenciales

Tabla 6

Correlación entre las variables Coaching y Liderazgo transformacional

		Coaching	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Coaching	1	,953**
			0
	N	35	35

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

Los hallazgos de correlación Spearman en ambas variables arrojaron 0.953 el cual manifestó una alta correlación positiva, además, se menciona que el nivel

de significancia tuvo un valor p de 0.000 menor a 0.05, manifiesta que la relación entre las dos variables es significativa estadísticamente, significa que el coaching puede ser una buena manera de aumentar el nivel de liderazgo transformacional del personal de trabajo, por tanto, las empresas que quieran formar líderes transformacionales deberían considerar la posibilidad de brindar a sus empleados programas de coaching.

Tabla 7

Correlación entre dimensiones de ambas variables

				Consideración individualizada	Estimulación intelectual	Influencia idealizada conductual	Motivación inspiracional
Rho de Spearman	Conciencia	Coeficiente de correlación	1.000	,973**	,792**	,985**	,746**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000
		N	35	35	35	35	35
Responsabilidad		Coeficiente de correlación	,954**	,956**	,846**	,950**	,804**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	35	35	35	35	35
Autocréncia		Coeficiente de correlación	,919**	,899**	,829**	,929**	,786**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	35	35	35	35	35

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

La correlación entre las dimensiones de ambas variables de estudio son significativamente positivas, con valores que van desde altos (0,746) hasta perfectos (1.000); La dimensión de conciencia, tiene correlación muy alta con todas las dimensiones de liderazgo transformacional, especialmente con Influencia idealizada conductual (0.985) y consideración individualizada (0,73),

sugiriendo una fuerte relación entre estar consciente de uno mismo y estas formas de liderazgo; Además, de ello que la responsabilidad también muestra correlación muy alta con todas la dimensiones del liderazgo transformacional, especialmente con la de consideración individualizada con un 0.956 lo que indica que la responsabilidad personal está fuertemente ligada a los aspectos de liderazgo transformacional; finalmente, los resultados relacionados a la autocreencia tienen igualmente altas correlaciones especialmente en la influencia idealizada conductual lo que sugiere que la autocreencia y esta dimensión son importantes para lograr consolidar los estilo de liderazgo. Por último, se manifestó que las dimensiones del coaching muestran una alta correlación con las del liderazgo transformacional, sugiriendo que un buen proceso de coaching está asociado con un liderazgo efectivo, por esta razón, el coaching ayuda a los empleados a crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo, lo que ayuda a los empleados a sentirse más motivados e inspirados, lo que puede conducir a un mayor nivel de liderazgo transformacional, por tal razón, las empresas que estén interesadas en desarrollar líderes transformacionales deberían considerar ofrecer programas de coaching a sus colaboradores.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos se analizan en la discusión para luego compararlos con antecedentes y refutarlos con las bases teóricas, por ello, este proceso apoya a indicar nuevos resultados y comprender su importancia y relevancia para el estudio.

La investigación tiene como objetivo general: determinar la correlación entre coaching y liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024, se puede encontrar que el coeficiente correlación ($r=0,953$) y se considera significativo menor a 0.05, por medio de prueba no paramétrica de la correlación de Spearman, indica que a partir de los hallazgos derivados existe una alta correlación positiva. Con respecto a lo aludido se rechaza la hipótesis nula, y acepta la alternativa general, es decir, el coaching se relaciona con el liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024. Tienen similitud con lo que refuta La Matta (2020), como objetivo estableció el vínculo entre coaching y liderazgo transformacional en una entidad seleccionada para este estudio; dice que la hipótesis general fue probada, y se determinó una correlación alta de 0.956 ambas categorías de una empresa en Lima. De acuerdo con Withmore (2016) enfatiza la variable coaching como un proceso de acompañamiento que ayuda a las personas a alcanzar sus objetivos, también menciona que el coach enfoca en el aprendizaje organizacional respecto a solucionar problemas, del mismo modo, Thompson (2017) refutó el coaching como un proceso de aprendizaje y cambio orientado en la mejora de habilidades para lograr objetivos específicos. De este modo, ambos autores enfatizan el papel del coaching en procedimientos de aprendizaje y de mejora continua, y aunque ambos conceptos son tenuemente diferentes, coinciden en que el coaching es un apoyo importante para alcanzar metas específicas.

Seguidamente se menciona el objetivo específico 1: analizar el nivel de coaching en una empresa constructora, Jaén 2024, se determina que la mayoría de los colaboradores se encuentran en un nivel alto representado por 74.29% de coaching, lo cual es un indicador positivo de la efectividad y el alcance del programa en la empresa; sin embargo, aún existe un porcentaje menor a 20.00% en nivel bajo y regular, lo que sugiere que hay oportunidad para mejorar y asegurar que todos los colaboradores puedan beneficiarse de un coaching intensivo y efectivo. Se puede corroborar con Ramos (2022), como objetivo buscó cómo el coaching y el desempeño laboral de un municipio se relacionan; este autor expresa que la variable independiente mostró que el 86,7% lo consideró regular, el 10% (3 encuestados) lo consideraba deficiente y solo 3,3 % eficiente. Con Suárez (2021) menciona las siguientes fases del proceso de coaching: 1) análisis de necesidades, identifica situación actual del colaborador para la satisfacer su necesidad y pueda retroalimentarse; 2) diseño de objetivos: se comparará la situación actual con lo deseado a través de un plan de trabajo. 3) Fase de iniciación: ayudar a la persona a relajarse y encontrar la calma para cada problema; 4) Seguimiento y evaluación: se informa sobre sus progresos en función del tiempo y los resultados previstos. Igual modo, los resultados logrados en este estudio aportan como el coaching es una pieza importante en el cual pretende mejorar sus niveles en favor a la empresa y a sus colaboradores. Se menciona que, al realizar una alineación de los objetivos en común, el coaching se ubica a modo de una pieza valiosa que impacta de manera positiva en la innovación, productividad y la conservación del talento.

Luego, se menciona como objetivo específico 2: identificar el nivel del liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024, se encuentra que la mayoría del personal se hallan en un nivel alto representado 71.43%, lo cual es un indicador positivo de trabajo en equipo y oportunidades de desarrollo en la empresa; sin embargo, aún preexiste resultados menores a 25.00% en nivel regular y bajo, esto indica que el líder pretenda tomar la decisión en generar nuevas oportunidades de desarrollo para cada colaborador, también se

muestra resultados inferiores de nivel bajo a 10.00% pero existentes. Frente a lo mencionado coincide con lo que argumenta Medina (2021), como objetivo determinó cómo liderazgo transformacional se relaciona con productividad de un equipo de trabajo en una empresa; expresa que el 70% de los encuestados consideran liderazgo transformacional en promedio 91%, asimismo, también indica la influencia del liderazgo transformacional en los equipos de alto rendimiento. Bass (1985) refuerza con la teoría de liderazgo transformacional como logro de una persona con respecto a su confianza y la optimización de sus habilidades teniendo como resultado el nacimiento de un buen líder. Beorlegui (2018) define como la habilidad de persuadir en otros para metas compartidas y se orienta en el vínculo de su equipo por medio de inspiración y motivación a los colaboradores con respecto al éxito futuro de la empresa. Coincidieron en que la segunda variable se menciona como una fase que direcciona más allá de la gestión, también destacan la relevancia de motivar al personal de trabajo y generar un ambiente de familiaridad y cooperación, por ello, se resalta una fuerza catalítica para lograr los objetivos organizacionales y el desarrollo del equipo.

Después, como objetivo específico 3: establecer la correlación de las dimensiones de coaching y liderazgo transformacional, se encontró que la dimensión de conciencia tiene correlación muy alta con todas las dimensiones de liderazgo transformacional, especialmente con la Influencia idealizada conductual (0.985) y la consideración individualizada (0,973), y nivel significativo bueno menor a 0.05, a través de la prueba no paramétrica de la correlación de Spearman, menciona que existe una alta correlación positiva. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa específico 3, donde establece que las dimensiones del coaching se relacionan con las dimensiones de liderazgo transformacional. Se asemeja con los resultados de Andrade (2022), como objetivo determinó como coaching se correlaciona en el liderazgo dentro del área de manufactura en una empresa confeccionista; este autor expresa que la hipótesis general fue confirmada, hay una relación directa de 0.505 entre sus variables a través de Spearman. Por

esta razón, refuerza con Withmore (2016) presentó dimensiones del coaching teniendo como primera dimensión conciencia que mejora la comunicación, resolución en conflictos, y optimizar sus habilidades individuales, orientación y aprendizaje de errores; de igual modo, Bass (1985) menciona una de las dimensiones de liderazgo en influencia idealizada del comportamiento de la persona como la habilidad de generar empatía y confianza, el cual permite mejorar autoconciencia y automotivación. De esta manera, se concluye que enfatizan la empatía como elementos fundamentales para incrementar la automotivación con la finalidad de mejorar capacidades individuales para un desempeño óptimo dentro de un área de trabajo.

Por último, como objetivo específico 4: diseñar el coaching que mejore al liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024; por ende, tiene como propósito formar líderes transformacionales que logren inspirar e incentivar a su equipo de trabajo para un nuevo cambio y conlleve a obtener resultados extraordinarios en un entorno empresarial determinado.

Figura 2

Esquema de diseño de coaching



El proceso de coaching apoya a los líderes a obtener conocimientos y habilidades necesarios con la finalidad de convertirse en líderes transformacionales, en el cual se plantea estrategias efectivas respecto a variable independiente: Conciencia (implementar programas de capacitación continua sobre ética), autocreencia (fomentar un ambiente de reconocimiento de logros) y responsabilidad (realizar una rutina de evaluación en la que se discutan los logros).

Por otra parte, también se menciona en la segunda variable: influencia idealizada conductual (realizar evaluaciones regulares sobre el comportamiento de los líderes), motivación inspiracional (establecer métodos para reconocer los logros), consideración individualizada (efectuar capacitación en habilidades de escucha activa) y estimulación intelectual (ofrecer oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional); esto se debe al hecho de que el coaching se enfoca en ayudar a los líderes a mejorar sus habilidades de comunicación, desarrollar su creatividad e innovación, resolver conflictos y gestionar el cambio.

V. CONCLUSIONES

El tratamiento realizado a los resultados recopilados en el estudio permite concluir que la correlación alta positiva entre las dos variables; sugieren que Coaching es una herramienta eficaz para potenciar las habilidades del liderazgo transformacional.

En esta tesis se determinó que el coaching de una constructora, Jaén 2024 es óptima, mencionó que el coaching bien planificado y llevado a cabo puede tener un impacto positivo y significativo en esta empresa y más aún en el rendimiento laboral del personal de trabajo.

En esta tesis se determinó que el liderazgo transformacional de una constructora, Jaén 2024 es óptima, esto demostró que el líder ayudó a la persona de trabajo a solucionar sus diferencias de modo positiva y puedan encontrar soluciones que beneficien a todos.

En esta tesis se determinó que las dimensiones del coaching se relacionan con las dimensiones de liderazgo transformacional, esto menciona que la variable independiente es una herramienta poderosa para desarrollar habilidades de Liderazgo Transformacional. esto demostró que los miembros alcancen su máximo potencial y tener oportunidades de desarrollo profesional.

Se realizó un diseño de coaching que aborda estrategias básicas relacionadas al liderazgo transformacional de una constructora, Jaén 2024.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la organización integrar programas de formación en coaching y liderazgo transformacional con el propósito de fomentar una cultura laboral positiva y comunicación fluida.

La empresa debe proporcionar a sus empleados herramientas de coaching a través de reuniones regulares y revisiones trimestrales para dirigir sus equipos de trabajo hacia nuevos desafíos acompañado en la mejora de sus habilidades blandas y promoviendo su crecimiento personal.

Los líderes deben implementar iniciativas de desarrollo profesional que fomenten la motivación intelectual y creativa tanto en los líderes como en los colaboradores, mediante un proceso de reflexión y descubrimiento mutuo para mejorar su competitividad.

Para garantizar la eficacia del programa y su impacto positivo, se recomienda llevar a cabo sesiones regulares de seguimiento y análisis con apoyo de profesionales en coaching y liderazgo.

Se recomienda considerar el uso de estrategias sugeridas en el diseño con lo que se promueva un ambiente participativo y relaciones adecuadas entre líder y colaboradores.

Se recomienda a los futuros investigadores analizar los nuevos desafíos que afronta la empresa para que se puedan efectuar programas de coaching y liderazgo transformacional para vencer los obstáculos y fomentar el éxito.

REFERENCIAS

- Alcántara, S. y Pintado, L. (2018). *El Coaching como herramienta para mejorar las competencias laborales de los colaboradores*. [Tesis de Maestría]. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4881/Alcántara Calderón %26 Pntado Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4881/Alcántara%20Calderón%20Pntado%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andrade, R. (2022). *El coaching en el liderazgo en el área de producción de una empresa textil, Zarate*. [Tesis de Maestría]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94320/Andrade_O RW-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94320/Andrade_O%20RW-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Arispe, C. et al. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. [https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACIÓN%20CIENTÍFICA.pdf)
- Arnoldo, J. (2019). *Exceptional Transformational Coach leader. Power to develop leadership and transform organizations, one conversation at a time*. [https://www.google.com.pe/books/edition/LÍDER_Excepcional_COACH_Transfo rmaciona/1vIxzQEACAAJ?hl=es-419](https://www.google.com.pe/books/edition/LÍDER_Excepcional_COACH_Transfo%20rmaciona/1vIxzQEACAAJ?hl=es-419)
- ASESCO. (2018). *El Libro Blanco del Coaching*. https://www.academia.edu/44808635/EL_LIBRO_BLANCO_DEL_COACHING
- Baird, N. et al. (2020). *A dynamic view of coach transformational leadership: How leadership perceptions relate to task cohesion and team potency*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1469029220300418>
- Bakhshandeh, B. (2021). *Transformational Coaching for Effective Leadership: Implementing Sustainable Change through Shifting Paradigms*. [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85108592024&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=ebef10aaa355a3ac1e1c51e68103964a&sot=b&sdt=b&cluster=sco subtype%2C%22bk%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28coaching+and+transformational+leadership%29&sl=23&sessionSearch Id=ebef10aaa355a3ac1e1c51e68103964a](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85108592024&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=ebef10aaa355a3ac1e1c51e68103964a&sot=b&sdt=b&cluster=sco%20subtype%2C%22bk%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28coaching+and+transformational+leadership%29&sl=23&sessionSearch%20Id=ebef10aaa355a3ac1e1c51e68103964a)
- Barrientos, E. (2020). *Coaching in companies? The management of coaching in contemporary organizations*. *Mundo Fesc*, Vol. 10, No. S1, Pp. 223-236. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/428/50>

- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*.
https://www.google.com.pe/books/edition/Leadership_and_Performance_Beyond_Expect/NCd-QgAACAAJ?hl=es-419
- Beisaga, A. (2022). *Impacto del coaching organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en la tienda Maestro, Cusco*. [Tesis de Maestría].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96238/Beisaga_LA-SD.pdf?sequence=4
- Beorlegui, S. (2018). *Ser Líder (1° Ed.)*. Mexico.
https://www.google.com.pe/books/edition/Ser_Líder/7wJrDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=libros+de+liderazgo+transformacional+pdf&printsec=frontcover
- Cardón, A. (2020). *Coaching Sistémico de Equipos Y Organizaciones*. Colección de *Coaching Sistémico*.
https://www.google.com.pe/books/edition/Coaching_Sistémico_de_Equipos_Y_Organiz/JNp5zQEACAAJ?hl=es-419
- Centurion, A. (2023). *Estrategia de desarrollo del liderazgo para mejorar el clima organizacional en la agencia Cayaltí de mibanco, Lambayeque*. [Tesis de Maestría].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11798>
- Chinchay, W. y Chávarry, P. (2021). *Leadership in the public sector. Leadership in the Public Sector*.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85112281954&doi=10.52080%2Frvgluz.26.e5.41&origin=inward&txGid=67c2aed02630d457aedb98bd274a627>
- Cortez, L. (2021). *Competencias directivas y confianza en una empresa privada de servicios*. [Tesis de Maestría].
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932021000100121
- Cuzquen S. y Esparza, R. (2022). *Quality of life at work of the municipal employees of Tucume, Perú*.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072022000300078
- Cvetkovic, A. (2021). *Estudios transversales en una investigación*.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

- Danielle, A. & Gordon, A. (2022). *Exploring coaches' experiences and perceptions of a virtual parasport coach mentorship program*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1469029222001716>
- Davó, R. (2021). Coaching ejecutivo para un liderazgo consciente en tiempos BANI. Federation., I. C. (2020). *The Gold Standard in Coaching*.
<https://coachingfederation.org/research/global-coaching-study>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Goleman, D. (2022). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual*.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_inteligencia_emocional/mIJaeEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Haesun, L. (2022). *Training from A to Z: The extraordinary use of ordinary words*.
https://www.google.com.pe/books/edition/Coaching_A_to_Z/btIDEAAQBAJ?hl=es-419
- Hernández, A. et al. (2018). *Metodología de la investigación científica*.
https://www.researchgate.net/profile/Marcos-Ramos-Rodriguez/publication/322938332_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica/links/5aa14866aca272d448b36198/Metodologia-de-la-investigacion-cientifica.pdf
- Hidalgo, A. (2019). *Técnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos*.
<http://funes.uniandes.edu.co/15431/1/Sureda2019Construccion.pdf>
- Jarosz, T. (2021). *The impact of coaching on the well-being and performance of managers and their teams during a pandemic, Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2226-4000202200010012300007&lng=en
- La Madriz, J. (2019). *Metodología de la investigación: actuación humana orientada al conocimiento de la realidad observable*.
[https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/75/1/Metodologia de la Investigacion.pdf](https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/75/1/Metodologia_de_la_Investigacion.pdf)
- La Matta, G. (2020). *Liderazgo transformacional y coaching en una empresa educativa en Lima*. [Tesis de Maestría].

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48366/Tafur_LMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lambka, D. (2020). *Las 5 virtudes del líder transformacional*.
https://www.google.com.pe/books/edition/Las_5_virtudes_del_líder_transformacion/UlsGEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=libros+de+liderazgo+transformacional+pdf&printsec=frontcover
- Majluf, N. (2019). *Liderazgo efectivo: centrado en la persona, basado en la influencia y ejercicio con sensatez*.
https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_efectivo/djvADwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Manterola, C. et al. (2019). *Methodology of study designs most frequently used in clinical research*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Medina, G. (2021). *Coaching en la efectividad de equipos de alto rendimiento con mediación de liderazgo transformacional en una red de mercadeo internacional*. [Tesis de Maestría].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56092/Medina_G-G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mezentseva, A. et al. (2023). *The role of empowering leadership, safety culture and safety climate in the prediction of mindful organizing in an air traffic management company*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753523002631>
- Mofield, E. y Phelps, V. (2023). *Coaching in Gifted Education: Tools for Building Capacity and Catalyzing Change*.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85169388854&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=ebef10aaa355a3ac1e1c51e68103964a&sot=b&sdt=cl&cluster=sco-subtype%2C%22bk%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28coaching%29&sl=23&sessionSearchId=ebef10aaa355a3ac1e1c51e68103964a>
- Mortimore, F. (2017). *The Quantum Leap Coach System: A Streamlined Approach To Extraordinary Results In Coaching*.
https://www.google.com.pe/books/edition/The_Quantum_Leap_Coach_System/

dlujtAEACAAJ?hl=es-419

- Murillos, S. (2020). *Estrategias de coaching y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Interbank, Provincia del Santa*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49099/Murillos_GSI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palmer, T. (2018). *Way of Coaching: An Extraordinary Life Coach Workbook*.
https://www.google.com.pe/books/edition/Way_of_Coaching/KR6JvgEACAAJ?hl=es-419
- Park, S. et al. (2020). *Impact of management coaching on employee engagement: The role of personal learning*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0122>
- Platinum, T. (2018). *The Coaching Handbook: For the Extraordinary Holistic Coach*.
https://www.google.com.pe/books/edition/The_Coaching_Handbook/lmwMvgEACAAJ?hl=es-419
- Pousa, R. et al. (2020). *The effect of management coaching on salespeople's relationship behaviors: New evidence from frontline bank employees in China*.
<https://doi.org/10.1108/IJBM-12-2019-0437>
- Ramos, A. (2022). *Coaching y desempeño laboral de los funcionarios de un municipio de Piura*. [Tesis de Maestría].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96929/Ramos_RA_C-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Rendón, M. y Vilsasís, M. (2017). *El protocolo de investigación V: el cálculo del tamaño de muestra*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902017000200220
- Robison, S. (2024). *Coaching Skills for Academic Leaders: Bringing Out the Best in Yourself and Others*. <https://www.routledge.com/Coaching-Skills-for-Academic-Leaders-Bringing-Out-the-Best-in-Yourself-and-Others/Robison/p/book/9781642671414>
- Sánchez, D. (2022). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación*. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928/8457>

- Soliman, A. (2020). *The effect of leadership empowerment on technology transfer effectiveness: A proposed model: An applied study on the telecommunication companies in one of the developing countries*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S104783102030002X>
- Soto, K. (2022). *El coaching empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Provincia de Trujillo, 2021. [Tesis de maestría]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100672/Soto_MK_G-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Suárez, M. (2021). *Apply coaching techniques in the company: Is it possible and does it bring positive results? Arandu UTIC, Vol. 7 Núm. 1*.
<https://www.utic.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas/article/view/100>
- Thompson, G. (2017). *The master coach: Leading with character, building connections, and engage in extraordinary conversations*.
https://www.google.com.pe/books/edition/The_Master_Coach/-rRSDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- UCV, R. de C. U. N. (2020). *Anexo 01-RCU No 0340-2021 Código de ética UCV*.
- Unidas, N. (2022). *Dialogue on Leadership 2022: Embodying the values of the United Nations: what this means in practice for each of us*.
https://www.un.org/es/ethics/assets/pdfs/Participants_Guide_2021.pdf
- Unidas, N. (2023). *Objetivos de desarrollo sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Useche, M. et al. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador*.
https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.Tecnicas_e_instrumentos_recoleccion_de_datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vilca, E. (2021). *El coaching y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local el Collao*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18855/Enrique_Segundo_Vilca_Ticona.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Withmore, J. (2016). *Entrenamiento: El metodo para mejorar el rendimiento de las personas y los principios y la práctica del entrenamiento y del liderazgo*.
https://www.academia.edu/31965741/Libro_de_Coaching_John_Whitmore
- Wolk, L. & Falicov, E. (2020). *Coaching el arte de soplar brasas*.

https://www.google.com.pe/books/edition/Coaching_el_arte_de_soplar_brasas/d2PtDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Zafra, E. (2022). *Estilos liderazgo y resiliencia en los colaboradores de empresas constructoras de la localidad de Piura*. [Tesis de maestría]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98461/Zafra_RE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables o tabla de categorización (según el enfoque de investigación)

Tabla 8

Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Coaching	Whitmore (2016) se deduce que es un proceso de acompañamiento que ayuda a las personas a tomar conciencia de sus pensamientos, capacidades, confianza en sí mismo para cumplir con sus objetivos de manera responsable.	Whitmore (2016), deduce tres dimensiones en el desarrollo de esta variable: Conciencia, Responsabilidad y Autocreencia, donde se mide con escala de Likert	Conciencia	Habilidades individuales	Escala de Likert
				Orientación	
				Aprendizaje de errores	
			Responsabilidad	Concentración	
				Cumplimiento	
				Adaptación al cambio	
				Capacidad de decisión	
				Asertividad	
				Autocreencia	
			Autodisciplina		
			Entusiasmo		
			Toma de decisiones		
			Liderazgo transformacional	Bass (1985) se caracteriza por ser un proceso transformador donde el líder presta atención a las competencias individuales de un equipo, estimulando un ambiente positivo, aprendizaje con la finalidad de que los seguidores se sienten valorados y motivados para dar lo mejor de sí mismos.	
Asignación de roles					
Delegación de responsabilidades					
Estimulación intelectual	Resolución de tareas				
	Generación de ideas				
	Innovación				
Influencia idealizada conductual	Autoconciencia				
	Motivación				
Motivación inspiracional	Resolución de conflictos				
	Iniciativa				
	Oportunidades de desarrollo				
	Trabajo en equipo				

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO SOBRE COACHING Dirigido a trabajadores de una empresa constructora.



Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre Coaching en los trabajadores, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

Tabla 9

Instrumento de recolección de datos coaching

DATOS GENERALES:

Edad:años Sexo: M F Nivel educativo: Ninguno Primaria Secundaria Superior

Tiempo de servicios: Años

	1	2	3	4	5
NU	Nunca	CN	Regularmente	CS	Siempre

Variables y sus dimensiones / Escala							
VARIABLE: Coaching							
Dimensión: Conciencia							
	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5
1	Habilidades individuales	¿Puedes identificar con facilidad tus propias fortalezas?					
2		¿Puedes comprender con facilidad tus propias debilidades?					
3		¿Recibes apoyo personalizado para guiarte en la toma de consciencia de tus habilidades?					
4	Orientación	¿Recibes constantemente orientación para mejorar tu desempeño?					
5		¿Sueles recibir acompañamiento por parte de la empresa para mejorar la autoconciencia?					
6	Aprendizaje de errores	¿Sueles recibir acompañamiento por parte de la empresa para mejorar la autorreflexión?					
7		¿Adoptas una actitud constructiva ante errores cometidos en tu área de trabajo?					
8		¿Te brindan el soporte para identificar errores y trabajar en la corrección de ello?					
9	Concentración	¿Constantemente estás concentrado en los deberes que te encomiendan?					
10		¿Consideras que la asesoría personalizada contribuye a enfocar de manera activa durante tu horario de trabajo?					
Dimensión: Responsabilidad							
11	Cumplimiento	¿Es frecuente recibir acompañamiento del coach para cumplir con las tareas asignadas en plazos establecidos?					
12		¿Te brindan herramientas de fortalecimiento personal para cumplir con tus actividades?					
13	Adaptación al cambio	¿Recibes apoyo para adaptarte de manera rápida a cualquier cambio?					
14		¿Recibes herramientas para manejar la incertidumbre en un período de cambio?					
15	Capacidad de decisión	¿Te sientes acompañado en la toma de decisiones?					
16		¿Te mantienes motivado para tomar decisiones adecuadas en momentos de incertidumbre?					
17	Asertividad	¿Frecuentas comunicar tus ideas y opiniones de manera clara?					
18		¿Frecuentas comunicar tus ideas y opiniones de manera oportuna?					
19		¿Te apoyan en la resolución de problemas de manera asertiva?					
Dimensión: Autocreencia							
20	Confianza	¿Te ayudan a fortalecer la confianza para desarrollar de manera proactiva en tus labores?					
21		¿Recibes soporte para encontrar soluciones a problemas basados en tus capacidades?					
22	Autodisciplina	¿Has recibido herramientas autorreguladoras que permiten gestionar un equilibrio entre tu vida personal y profesional?					
23		¿Recibes acompañamiento para mejorar tu autodisciplina con respecto a tus desafíos profesionales?					
24	Entusiasmo	¿Mantienes con frecuencia el entusiasmo en momentos de desafíos personales?					
25		¿Te ayudan a mantener una actitud positiva y constructiva en escenarios de adversidad?					
26	Toma de decisiones (es el proceso específico de elección)	¿El desarrollo de tus habilidades te ayuda a gestionar la toma de decisiones?					
27		¿Te brindan el soporte adecuado para que tomes una decisión efectiva ante un problema?					

Muchas gracias por su colaboración

Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre Liderazgo transformacional en los trabajadores, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

Tabla 10

Instrumento de recolección de datos Liderazgo transformacional

DATOS GENERALES:

Edad:años Sexo: M F Nivel educativo: Ninguno Primaria Secundaria Superior
Tiempo de servicios: Años

	1	2	3	4	5				
NU	Nunca	CN	Casi nunca	R	Regularmente	CS	Casi siempre	SI	Siempre

Variables y sus dimensiones / Escala									
VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL									
Dimensión: Consideración individualizada									
	Indicadores	Preguntas	1	2	3	4	5		
1	Aprecio	¿Recibes constantemente el aprecio motivándote en el trabajo?							
2		¿Recibes constantemente el aprecio mejorando tu desempeño en el trabajo?							
3		¿Normalmente te sientes apreciado en tu centro de trabajo?							
4		¿Normalmente te sientes respaldado en tu centro de trabajo?							
5	Asignación de roles	¿Se maneja correctamente la asignación de roles para cada miembro del equipo?							
6		¿Los miembros del equipo se sienten motivados cuando se les asignan roles laborales?							
7		¿Los miembros del equipo se sienten comprometidos cuando se les asignan roles laborales?							
8	Delegación de responsabilidades	¿Se delega de manera efectiva responsabilidades para el equipo?							
9		¿Se proporciona suficiente autonomía a los miembros del equipo al asignar tareas?							
Dimensión: Estimulación intelectual									
10	Resolución de tareas	¿Te sientes acompañado para resolver de manera correcta los obstáculos o contratiempos que surgen durante la realización de una tarea?							
11		¿Se establece metas desafiantes que requieren un esfuerzo significativo para su cumplimiento?							
12	Generación de ideas	¿Sueles ser escuchado oportunamente con el aporte de tus ideas?							
13		¿Cuentas con el tiempo necesario para explorar nuevas ideas?							
14		¿Cuentas con los recursos necesarios para explorar nuevas ideas?							
15	Innovación	¿Tienes oportunidad para crear otras formas de cumplir tus tareas?							
16		¿Tienes oportunidad para innovar soluciones en el cumplimiento de tus tareas?							
17		¿Sientes que se valoran tus ideas innovadoras?							
Dimensión: Influencia idealizada conductual									
18	Autoconciencia	¿Te brindan las herramientas de autocontrol en situaciones desafiantes?							
19		¿Reconocen tus fortalezas en situaciones de conflicto o presión laboral?							
20		¿Aprovechan tus habilidades en situaciones de conflicto o presión laboral?							
21	Motivación	¿Te brindan programas de motivación en tu trabajo?							
22		¿Te motivan con una visión inspiradora y entusiasta hacia un logro de metas con determinación?							
23	Resolución de conflictos	¿Cuándo se origina un conflicto siempre escuchan a todos los involucrados?							
24		¿Sientes que eres influenciado de manera constructiva para solucionar conflictos?							
Dimensión: Motivación inspiracional									
25	Iniciativa	¿Se reconoce tu iniciativa profesional porque están alineados con los objetivos de la empresa?							
26		¿Se motiva tu iniciativa profesional porque están alineados con los objetivos de la empresa?							
27		¿En momentos de conflicto eres motivado para encontrar soluciones efectivas?							
28	Oportunidades de desarrollo	¿Recibes charlas inspiradoras para que puedas resolver problemas empresariales?							
29		¿Recibes charlas inspiradoras para que puedas generar oportunidades empresariales?							
30		¿Las políticas y prácticas buscan recompensar tu desempeño?							
31	Trabajo en equipo	¿Sientes que se valora tu esfuerzo promoviendo la contribución al equipo?							
32		¿Tus logros profesionales suelen ser considerados en la empresa?							

Anexo 3. Fichas de validación por juicio de expertos

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 1

Tabla 11


Evaluación por juicio de expertos 1

COACHING

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Su fici en ci a	Cl ari da d	Cohe renci a	Rele vanci a	Observación
Conciencia	Habilidades individuales	¿Puedes identificar con facilidad tus propias fortalezas?	1	1	1	1	
		¿Puedes comprender con facilidad tus propias debilidades?	1	1	1	1	
		¿Recibes apoyo personalizado para guiarte en la toma de consciencia de tus habilidades?	1	1	1	1	
	Orientación	¿Recibes constantemente orientación para mejorar tu desempeño?	1	1	1	1	
		¿Sueles recibir acompañamiento por parte de la empresa para mejorar la autoconciencia?	1	1	1	1	
		¿Sueles recibir acompañamiento por parte de la empresa para mejorar la autorreflexión?	1	1	1	1	
	Aprendizaje de errores	¿Adoptas una actitud constructiva ante errores cometidos en tu área de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Te brindan el soporte para identificar errores y trabajar en la corrección de ello?	1	1	1	1	
	Concentración	¿Constantemente estás concentrado en los deberes que te encomiendan?	1	1	1	1	
		¿Consideras que la asesoría personalizada contribuye a enfocar de manera activa durante tu horario de trabajo?	1	1	1	1	
Responsabilidad	Cumplimiento	¿Es frecuente recibir acompañamiento del coach para cumplir con las tareas asignadas en plazos establecidos?	1	1	1	1	
		¿Te brindan herramientas de fortalecimiento personal para cumplir con tus actividades?	1	1	1	1	

	Adaptación al cambio	¿Recibes apoyo para adaptarte de manera rápida a cualquier cambio?	1	1	1	1		
		¿Recibes herramientas para manejar la incertidumbre en un período de cambio?	1	1	1	1		
	Capacidad de decisión	¿Te sientes acompañado en la toma de decisiones?	1	1	1	1		
		¿Te mantienes motivado para tomar decisiones adecuadas en momentos de incertidumbre?	1	1	1	1		
	Asertividad	¿Frecuentas comunicar tus ideas y opiniones de manera clara?	1	1	1	1		
		¿Frecuentas comunicar tus ideas y opiniones de manera oportuna?	1	1	1	1		
		¿Te apoyan en la resolución de problemas de manera asertiva?	1	1	1	1		
	Autocreencia	Confianza	¿Te ayudan a fortalecer la confianza para desarrollar de manera proactiva en tus labores?	1	1	1	1	
			¿Recibes soporte para encontrar soluciones a problemas basados en tus capacidades?	1	1	1	1	
Autodisciplina		¿Has recibido herramientas autorreguladoras que permiten gestionar un equilibrio entre tu vida personal y profesional?	1	1	1	1		
		¿Recibes acompañamiento para mejorar tu autodisciplina con respecto a tus desafíos profesionales?	1	1	1	1		
Entusiasmo		¿Mantienes con frecuencia el entusiasmo en momentos de desafíos personales?	1	1	1	1		
		¿Te ayudan a mantener una actitud positiva y constructiva en escenarios de adversidad?	1	1	1	1		
Toma de decisiones		¿El desarrollo de tus habilidades te ayuda a gestionar la toma de decisiones?	1	1	1	1		
		¿Te brindan el soporte adecuado para que tomes una decisión efectiva ante un problema?	1	1	1	1		

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Pedro Antonio Pérez Arboleda
Documento de identidad	16456428
Años de experiencia laboral	23 años
Máximo grado académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	978 156 422
Correo electrónico	pedroapereza1@gmail.com
Firma	 Dr. Pedro Antonio Pérez Arboleda DNI N° 16456428 Mat. CORLAD N° 0313 ORCID: 0000 0002 8571 4525 Código RENACYT N° P0078681
Fecha	27 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

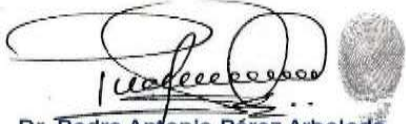
Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Su fici en ci a	Cl ari da d	Cohe renci a	Rele vanci a	Observación
Consideración individualizada	Aprecio	¿Recibes constantemente el aprecio motivándote en el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Recibes constantemente el aprecio mejorando tu desempeño en el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Normalmente te sientes apreciado en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Normalmente te sientes respaldado en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
	Asignación de roles	¿Se maneja correctamente la asignación de roles para cada miembro del equipo?	1	1	1	1	
		¿Los miembros del equipo se sienten motivados cuando se les asignan roles laborales?	1	1	1	1	
		¿Los miembros del equipo se sienten comprometidos cuando se les asignan roles laborales?	1	1	1	1	
	Delegación de responsabilidades	¿Adoptas una actitud constructiva ante errores cometidos en tu área de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Te brindan el soporte para identificar errores y trabajar en la corrección de ello?	1	1	1	1	
	Estimulación intelectual	Resolución de tareas	¿Te sientes acompañado para resolver de manera correcta los obstáculos o contratiempos que surgen durante la realización de una tarea?	1	1	1	1
¿Se establece metas desafiantes que requieren un esfuerzo significativo para su cumplimiento?			1	1	1	1	
Generación de ideas		¿Sueles ser escuchado oportunamente con el aporte de tus ideas?	1	1	1	1	
		¿Cuentas con el tiempo necesario para explorar nuevas ideas?	1	1	1	1	
		¿Cuentas con los recursos necesarios para explorar nuevas ideas?	1	1	1	1	

	Innovación	¿Tienes oportunidad para crear otras formas de cumplir tus tareas?	1	1	1	1	
		¿Tienes oportunidad para innovar soluciones en el cumplimiento de tus tareas?	1	1	1	1	
Influencia idealizada conductual	Autoconciencia	¿Te brindan las herramientas de autocontrol en situaciones desafiantes?	1	1	1	1	
		¿Reconocen tus fortalezas en situaciones de conflicto o presión laboral?	1	1	1	1	
		¿Aprovechan tus habilidades en situaciones de conflicto o presión laboral?	1	1	1	1	
	Motivación	¿Te brindan programas de motivación en tu trabajo?	1	1	1	1	
		¿Te motivan con una visión inspiradora y entusiasta hacia un logro de metas con determinación?	1	1	1	1	
	Resolución de conflictos	¿Cuándo se origina un conflicto siempre escuchan a todos los involucrados?	1	1	1	1	
		¿Sientes que eres influenciado de manera constructiva para solucionar conflictos?	1	1	1	1	
	Motivación inspiracional	Iniciativa	¿Se reconoce tu iniciativa profesional porque están alineados con los objetivos de la empresa?	1	1	1	1
¿Se motiva tu iniciativa profesional porque están alineados con los objetivos de la empresa?			1	1	1	1	
¿En momentos de conflicto eres motivado para encontrar soluciones efectivas?			1	1	1	1	
Oportunidades de desarrollo		¿Recibes charlas inspiradoras para que puedas resolver problemas empresariales?	1	1	1	1	
		¿Recibes charlas inspiradoras para que puedas generar oportunidades empresariales?	1	1	1	1	
		¿Las políticas y prácticas buscan recompensar tu desempeño?	1	1	1	1	
Trabajo en equipo		¿Sientes que se valora tu esfuerzo promoviendo la contribución al equipo?	1	1	1	1	
		¿Tus logros profesionales suelen ser considerados en la empresa?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Pedro Antonio Pérez Arboleda
Documento de identidad	16456428
Años de experiencia laboral	23 años
Máximo grado académico	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	978 156 422
Correo electrónico	pedroapereza1@gmail.com
Firma	 Dr. Pedro Antonio Pérez Arboleda DNI N° 16456428 Mat. CORLAD N° 0313 ORCID: 0000 0002 8571 4525 Código RENACYT N° P0078681
Fecha	27 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Figura 3

Constancia de SUNEDU de validador 1

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO	
Apellidos	PEREZ ARBOLEDA
Nombres	PEDRO ANTONIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	18458428
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL
INFORMACIÓN DEL DIPLOMA	
Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	11/12/2023
Resolución/Acta	0780-2023-UCV
Diploma	062-226811
Fecha Matricula	31/08/2020
Fecha Egreso	15/08/2023

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Mayo de 2024





CÓDIGO VIRTUAL 0001834819


ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de Agentes autorizados
Fecha: 11.05.2024 12:52:55 -0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando el código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Tabla 12

Evaluación por juicio de expertos 2

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 2
COACHING**

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conciencia	Habilidades individuales	¿Puedes identificar con facilidad tus propias fortalezas?	1	1	1	1	
		¿Puedes comprender con facilidad tus propias debilidades?	1	1	1	1	
		¿Recibes apoyo personalizado para guiarte en la toma de consciencia de tus habilidades?	1	1	1	1	
	Orientación	¿Recibes constantemente orientación para mejorar tu desempeño?	1	1	1	1	
		¿Sueles recibir acompañamiento por parte de la empresa para mejorar la autoconciencia?	1	1	1	1	
		¿Sueles recibir acompañamiento por parte de la empresa para mejorar la autorreflexión?	1	1	1	1	
	Aprendizaje de errores	¿Adoptas una actitud constructiva ante errores cometidos en tu área de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Te brindan el soporte para identificar errores y trabajar en la corrección de ello?	1	1	1	1	
	Concentración	¿Constantemente estás concentrado en los deberes que te encomiendan?	1	1	1	1	
		¿Consideras que la asesoría personalizada contribuye a enfocar de manera activa durante tu horario de trabajo?	1	1	1	1	
Responsabilidad	Cumplimiento	¿Es frecuente recibir acompañamiento del coach para cumplir con las tareas asignadas en plazos	1	1	1	1	

		establecidos?					
		¿Te brindan herramientas de fortalecimiento personal para cumplir con tus actividades?	1	1	1	1	
	Adaptación al cambio	¿Recibes apoyo para adaptarte de manera rápida a cualquier cambio?	1	1	1	1	
		¿Recibes herramientas para manejar la incertidumbre en un período de cambio?	1	1	1	1	
	Capacidad de decisión	¿Te sientes acompañado en la toma de decisiones?	1	1	1	1	
		¿Te mantienes motivado para tomar decisiones adecuadas en momentos de incertidumbre?	1	1	1	1	
	Asertividad	¿Frecuentas comunicar tus ideas y opiniones de manera clara?	1	1	1	1	
		¿Frecuentas comunicar tus ideas y opiniones de manera oportuna?	1	1	1	1	
		¿Te apoyan en la resolución de problemas de manera asertiva?	1	1	1	1	
Autocreencia	Confianza	¿Te ayudan a fortalecer la confianza para desarrollar de manera proactiva en tus labores?	1	1	1	1	
		¿Recibes soporte para encontrar soluciones a problemas basados en tus capacidades?	1	1	1	1	
	Autodisciplina	¿Has recibido herramientas autorreguladoras que permiten gestionar un equilibrio entre tu vida personal y profesional?	1	1	1	1	
		¿Recibes acompañamiento para mejorar tu autodisciplina con respecto a tus desafíos profesionales?	1	1	1	1	
	Entusiasmo	¿Mantienes con frecuencia el entusiasmo en momentos de desafíos personales?	1	1	1	1	
		¿Te ayudan a mantener una actitud positiva y constructiva en escenarios de adversidad?	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	¿El desarrollo de tus habilidades te ayuda a gestionar la toma de decisiones?	1	1	1	1	
		¿Te brindan el soporte adecuado para que tomes una decisión efectiva ante un problema?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Angulo Corcuera Carlos Antonio
Documento de identidad	06437510
Años de experiencia laboral	29 años
Máximo grado académico	Magister en Administración de Negocios - MBA
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad César Vallejo filial Piura
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	947 055 845
Correo electrónico	c.angulo85@hotmail.com
Firma	 <small>MBA, Carlos Angulo Corcuera Magister en Administración de Negocios Licenciado en Administración CLAD, N° 18480</small>
Fecha	27 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Consideración individualizada	Aprecio	¿Recibes constantemente el aprecio motivándote en el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Recibes constantemente el aprecio mejorando tu desempeño en el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Normalmente te sientes apreciado en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Normalmente te sientes respaldado en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
	Asignación de roles	¿Se maneja correctamente la asignación de roles para cada miembro del equipo?	1	1	1	1	
		¿Los miembros del equipo se sienten motivados cuando se les asignan roles laborales?	1	1	1	1	
		¿Los miembros del equipo se sienten comprometidos cuando se les asignan roles laborales?	1	1	1	1	
	Delegación de responsabilidades	¿Adoptas una actitud constructiva ante errores cometidos en tu área de trabajo?	1	1	1	1	
¿Te brindan el soporte para identificar errores y trabajar en la corrección de ello?		1	1	1	1		
Estimulación intelectual	Resolución de tareas	¿Te sientes acompañado para resolver de manera correcta los obstáculos o contratiempos que surgen durante la realización de una tarea?	1	1	1	1	
		¿Se establece metas desafiantes que requieren un esfuerzo significativo para su cumplimiento?	1	1	1	1	
	Generación de ideas	¿Sueles ser escuchado oportunamente con el aporte de tus ideas?	1	1	1	1	
		¿Cuentas con el tiempo necesario para explorar nuevas ideas?	1	1	1	1	
		¿Cuentas con los recursos necesarios para explorar nuevas ideas?	1	1	1	1	

		ideas?					
	Innovación	¿Tienes oportunidad para crear otras formas de cumplir tus tareas?	1	1	1	1	
		¿Tienes oportunidad para innovar soluciones en el cumplimiento de tus tareas?	1	1	1	1	
Influencia idealizada conductual	Autoconciencia	¿Te brindan las herramientas de autocontrol en situaciones desafiantes?	1	1	1	1	
		¿Reconocen tus fortalezas en situaciones de conflicto o presión laboral?	1	1	1	1	
		¿Aprovechan tus habilidades en situaciones de conflicto o presión laboral?	1	1	1	1	
	Motivación	¿Te brindan programas de motivación en tu trabajo?	1	1	1	1	
		¿Te motivan con una visión inspiradora y entusiasta hacia un logro de metas con determinación?	1	1	1	1	
	Resolución de conflictos	¿Cuándo se origina un conflicto siempre escuchan a todos los involucrados?	1	1	1	1	
		¿Sientes que eres influenciado de manera constructiva para solucionar conflictos?	1	1	1	1	
	Motivación inspiracional	Iniciativa	¿Se reconoce tu iniciativa profesional porque están alineados con los objetivos de la empresa?	1	1	1	1
¿Se motiva tu iniciativa profesional porque están alineados con los objetivos de la empresa?			1	1	1	1	
¿En momentos de conflicto eres motivado para encontrar soluciones efectivas?			1	1	1	1	
Oportunidades de desarrollo		¿Recibes charlas inspiradoras para que puedas resolver problemas empresariales?	1	1	1	1	
		¿Recibes charlas inspiradoras para que puedas generar oportunidades empresariales?	1	1	1	1	
		¿Las políticas y prácticas buscan recompensar tu desempeño?	1	1	1	1	
Trabajo en equipo		¿Sientes que se valora tu esfuerzo promoviendo la contribución al equipo?	1	1	1	1	
		¿Tus logros profesionales suelen ser considerados en la empresa?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Angulo Corcuera Carlos Antonio
Documento de identidad	06437510
Años de experiencia laboral	29 años
Máximo grado académico	Magister en Administración de Negocios - MBA
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad César Vallejo filial Piura
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	947 055 845
Correo electrónico	c.angulo85@hotmail.com
Firma	 
Fecha	27 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Figura 4

Constancia de SUNEDU de validador 2

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO	
Apellidos	ANGULO CORCUERA
Nombres	CARLOS ANTONIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	08437510
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL
INFORMACIÓN DEL DIPLOMA	
Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA
Fecha de Expedición	28/08/15
Resolución/Acta	0581-2015-UCV
Diploma	UCV18862
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

	Fecha de emisión de la constancia: 11 de Mayo de 2024	
CÓDIGO VIRTUAL 0001884830		Firmado digitalmente por: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR UNIVERSITARIA Módulo: Servicio de Agente automatizado. Fecha: 11/05/2024 13:10:04-0531
	ROLANDO RUIZ LLATANCE EJECUTIVO Unidad de Registro de Grados y Títulos Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu	

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando el código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.
(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Tabla 13


Evaluación por juicio de expertos 3

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 3
COACHING**

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conciencia	Habilidades individuales	¿Puedes identificar con facilidad tus propias fortalezas?	1	1	1	1	
		¿Puedes comprender con facilidad tus propias debilidades?	1	1	1	1	
		¿Recibes apoyo personalizado para guiarte en la toma de consciencia de tus habilidades?	1	1	1	1	
	Orientación	¿Recibes constantemente orientación para mejorar tu desempeño?	1	1	1	1	
		¿Sueles recibir acompañamiento por parte de la empresa para mejorar la autoconciencia?	1	1	1	1	
		¿Sueles recibir acompañamiento por parte de la empresa para mejorar la autorreflexión?	1	1	1	1	
	Aprendizaje de errores	¿Adoptas una actitud constructiva ante errores cometidos en tu área de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Te brindan el soporte para identificar errores y trabajar en la corrección de ello?	1	1	1	1	
	Concentración	¿Constantemente estás concentrado en los deberes que te encomiendan?	1	1	1	1	
		¿Consideras que la asesoría personalizada contribuye a enfocar de manera activa durante tu horario de trabajo?	1	1	1	1	
Responsabilidad	Cumplimiento	¿Es frecuente recibir acompañamiento del coach para cumplir con las tareas asignadas en plazos	1	1	1	1	

		establecidos?					
		¿Te brindan herramientas de fortalecimiento personal para cumplir con tus actividades?	1	1	1	1	
	Adaptación al cambio	¿Recibes apoyo para adaptarte de manera rápida a cualquier cambio?	1	1	1	1	
		¿Recibes herramientas para manejar la incertidumbre en un período de cambio?	1	1	1	1	
	Capacidad de decisión	¿Te sientes acompañado en la toma de decisiones?	1	1	1	1	
		¿Te mantienes motivado para tomar decisiones adecuadas en momentos de incertidumbre?	1	1	1	1	
	Asertividad	¿Frecuentas comunicar tus ideas y opiniones de manera clara?	1	1	1	1	
		¿Frecuentas comunicar tus ideas y opiniones de manera oportuna?	1	1	1	1	
		¿Te apoyan en la resolución de problemas de manera asertiva?	1	1	1	1	
Autocreencia	Confianza	¿Te ayudan a fortalecer la confianza para desarrollar de manera proactiva en tus labores?	1	1	1	1	
		¿Recibes soporte para encontrar soluciones a problemas basados en tus capacidades?	1	1	1	1	
	Autodisciplina	¿Has recibido herramientas autorreguladoras que permiten gestionar un equilibrio entre tu vida personal y profesional?	1	1	1	1	
		¿Recibes acompañamiento para mejorar tu autodisciplina con respecto a tus desafíos profesionales?	1	1	1	1	
	Entusiasmo	¿Mantienes con frecuencia el entusiasmo en momentos de desafíos personales?	1	1	1	1	
		¿Te ayudan a mantener una actitud positiva y constructiva en escenarios de adversidad?	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	¿El desarrollo de tus habilidades te ayuda a gestionar la toma de decisiones?	1	1	1	1	
		¿Te brindan el soporte adecuado para que tomes una decisión efectiva ante un problema?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Martín Amorós Rodríguez
Documento de identidad	16652777
Años de experiencia laboral	20 años
Máximo grado académico	Maestría en Psicología de la Educación. Master en Neurocoaching y Neuromanagement
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	CEO Instituto de Neurocoaching Leads Perú y UCV
Labor que desempeña	Coordinador
Número telefónico	979 845 679
Correo electrónico	leadsperu1@gmail.com
Firma	
Fecha	27 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:


Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Consideración individualizada	Aprecio	¿Recibes constantemente el aprecio motivándote en el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Recibes constantemente el aprecio mejorando tu desempeño en el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Normalmente te sientes apreciado en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Normalmente te sientes respaldado en tu centro de trabajo?	1	1	1	1	
	Asignación de roles	¿Se maneja correctamente la asignación de roles para cada miembro del equipo?	1	1	1	1	
		¿Los miembros del equipo se sienten motivados cuando se les asignan roles laborales?	1	1	1	1	
		¿Los miembros del equipo se sienten comprometidos cuando se les asignan roles laborales?	1	1	1	1	
	Delegación de responsabilidades	¿Adoptas una actitud constructiva ante errores cometidos en tu área de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Te brindan el soporte para identificar errores y trabajar en la corrección de ello?	1	1	1	1	
	Estimulación intelectual	Resolución de tareas	¿Te sientes acompañado para resolver de manera correcta los obstáculos o contratiempos que surgen durante la realización de una tarea?	1	1	1	1
¿Se establece metas desafiantes que requieren un esfuerzo significativo para su cumplimiento?			1	1	1	1	
Generación de ideas		¿Sueles ser escuchado oportunamente con el aporte de tus ideas?	1	1	1	1	
		¿Cuentas con el tiempo necesario para explorar nuevas ideas?	1	1	1	1	
		¿Cuentas con los recursos necesarios para explorar	1	1	1	1	

		nuevas ideas?					
	Innovación	¿Tienes oportunidad para crear otras formas de cumplir tus tareas?	1	1	1	1	
		¿Tienes oportunidad para innovar soluciones en el cumplimiento de tus tareas?	1	1	1	1	
Influencia idealizada conductual	Autoconciencia	¿Te brindan las herramientas de autocontrol en situaciones desafiantes?	1	1	1	1	
		¿Reconocen tus fortalezas en situaciones de conflicto o presión laboral?	1	1	1	1	
		¿Aprovechan tus habilidades en situaciones de conflicto o presión laboral?	1	1	1	1	
	Motivación	¿Te brindan programas de motivación en tu trabajo?	1	1	1	1	
		¿Te motivan con una visión inspiradora y entusiasta hacia un logro de metas con determinación?	1	1	1	1	
	Resolución de conflictos	¿Cuándo se origina un conflicto siempre escuchan a todos los involucrados?	1	1	1	1	
¿Sientes que eres influenciado de manera constructiva para solucionar conflictos?		1	1	1	1		
Motivación inspiracional	Iniciativa	¿Se reconoce tu iniciativa profesional porque están alineados con los objetivos de la empresa?	1	1	1	1	
		¿Se motiva tu iniciativa profesional porque están alineados con los objetivos de la empresa?	1	1	1	1	
		¿En momentos de conflicto eres motivado para encontrar soluciones efectivas?	1	1	1	1	
	Oportunidades de desarrollo	¿Recibes charlas inspiradoras para que puedas resolver problemas empresariales?	1	1	1	1	
		¿Recibes charlas inspiradoras para que puedas generar oportunidades empresariales?	1	1	1	1	
		¿Las políticas y prácticas buscan recompensar tu desempeño?	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	¿Sientes que se valora tu esfuerzo promoviendo la contribución al equipo?	1	1	1	1	
		¿Tus logros profesionales suelen ser considerados en la empresa?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Martín Amorós Rodríguez
Documento de identidad	16652777
Años de experiencia laboral	20 años
Máximo grado académico	Maestría en Psicología de la Educación. Master en Neurocoaching y Neuromanagement
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	CEO Instituto de Neurocoaching Leads Perú y UCV
Labor que desempeña	Coordinador
Número telefónico	979 845 679
Correo electrónico	leadsperu1@gmail.com
Firma	
Fecha	27 / 07 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Figura 5

Constancia de SUNEDU de validador 3

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO	
Apellidos	AMOROS RODRIGUEZ
Nombres	EDUARDO MARTIN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	18852777
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
Nombre	FACULTAD DE TEOLOGÍA PONTIFICIA Y CIVIL DE LIMA
Rector	PEDRO HIDALGO DIAZ
Secretario General	DONATO JIMENEZ SANZ
Decano	
INFORMACIÓN DEL DIPLOMA	
Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRIA EN EDUCACION PSICOLOGIA DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición	30/04/2010
Resolución/Acta	045/2010
Diploma	A955513
Fecha Matriculá	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001886222



ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servicio de
Agente automatizado.
Fecha: 11/05/2024 13:21:23-0508

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27389 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error ni invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 5920, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 4. Análisis de consistencia interna

Validez de fiabilidad de alfa de Cronbrach

Tabla 14

Alfa de Cronbach de Coaching

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	27

Tabla 15

Alfa de Cronbach de Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	32

base de datos coaching con [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visualizar 31 de 31 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
6	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
7	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
8	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
9	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
10	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
11	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
12	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
13	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
14	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
15	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
16	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
17	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4
18	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5
19	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	5	4
20	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5
21	4	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	3
22	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	5	5	4	5
23	4	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3	5	3

Visualizar 31 de 31 variables

Ver datos Ver de variables

base de datos Idioma transformacion con [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

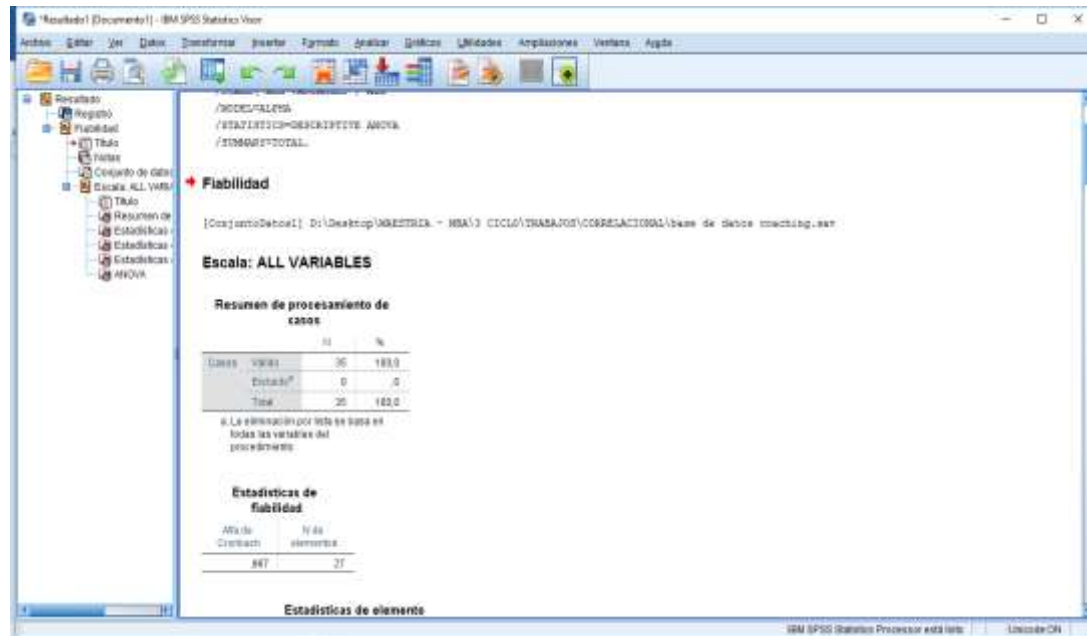
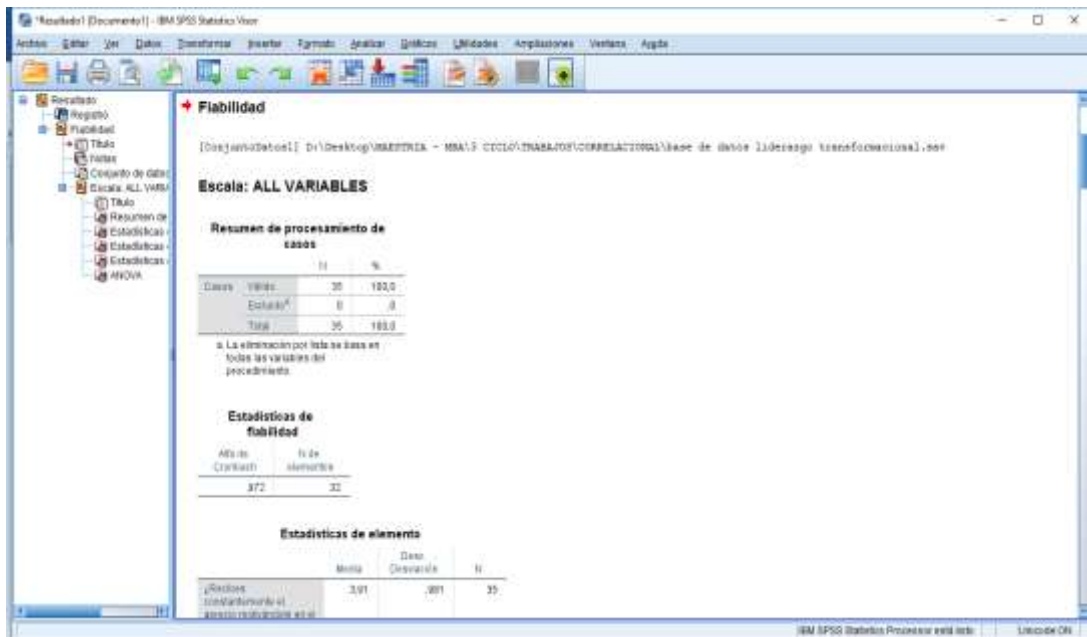
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visualizar 27 de 27 variables

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015
1	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5
2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
3	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5
6	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
7	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5
8	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4
9	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5
10	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
11	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5
12	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4
13	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5
14	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
15	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	2	4	5
16	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
17	4	5	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	5	3	5
18	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
19	4	5	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	5	3	5
20	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4
21	4	5	5	4	3	3	4	5	3	5	4	3	5	3	5
22	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4
23	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	5	3	5

Visualizar 27 de 27 variables

Ver datos Ver de variables



Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: El coaching y liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024

Investigador: Jhersson Ivan Corone Mendoza

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "El coaching y liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024", cuyo objetivo es determinar la correlación entre el coaching y el liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de Maestría en Administración de negocios, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución César Vallejo.

Describir el impacto del problema de la investigación: el liderazgo que se desarrolla es limitado, así se pudo deducir que el gerente es reacio al cambio y no es consciente de su conducta, causando la falta de compromiso con el personal debido a que no vela por los intereses de los colaboradores y no muestra responsabilidad de proporcionar retroalimentación.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 45 minutos y se realizará en el ambiente administrativo de la empresa Aldimen SAC. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Su menor hijo(a)/representado puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

La participación de su menor hijo(a)/representado en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su menor hijo(a)/representado tiene la libertad de responderlas

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su menor hijo(a)/representado es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Jhersson Ivan Coronel Mendoza email: jhersson_samara_2111@hotmail.com y asesor Dra. Mendoza Banda, Tania Yasely|

Asentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo(a)/representado participe en la investigación.

Nombre y apellidos: Jhersson Ivan Coronel Mendoza

Firma:

Fecha y hora: 08/07/24



Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&lo=2425310281&s=1&ro=103&u=1088032488

feedback studio JHERSSON IVAN CORONEL MENDOZA El coaching y liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024 /100 2 de 4

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA.

El coaching y liderazgo transformacional de una empresa constructora, Jaén 2024

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

AUTOR:
Coronel Mendoza, Jherisson Ivan (orcid.org/0009-0002-9380-8190)

ASESORES:
Dra. Mendoza Banda, Tania Yasely (orcid.org/0000-0001-8100-5054)
Dr. Montenegro López, Moisés Elias (orcid.org/0000-0002-2925-4464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gerenciales Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento
CHICLAYO – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias
5 %
Se están viendo fuentes estándar.
Ver fuentes en inglés

Coincidencias:

#	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
2	Entregado a Universid... Trabajo del estudiante	1 %
3	hdl.handle.net	1 %
4	repositorio.upb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	www.bibvirtual.ucb.edu... Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.ucl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	revistas.ucom.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.thebfi.com Fuente de Internet	<1 %

Página 1 de 29 Número de palabras: 7580 Versión solo texto del Informe Alta resolución Activado 11:11 31/07/2024

Anexo 7. Análisis complementario

Validez de la V. de Aiken del instrumento

Tabla 16

Valor Aiken de Coaching

Coeficiente	Elementos	Coeficiente
V de Ayken	27	0.99

Tabla 17

Valor Aiken de Liderazgo transformacional

Coeficiente	Elementos	Coeficiente
V de Ayken	32	0.99

Anexo 8. Otras evidencias Donde se incluirá fotografías, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación



