



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Coaching gerencial en productividad operativa, de una
empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFECIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Alarcon Cruz, Cristian (orcid.org/0000-0003-3233-645X)

ASESOR:

Dr. Davila Arenaza, Victor Demetrio (orcid.org/0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Coaching gerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024", cuyo autor es ALARCON CRUZ CRISTIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID: 0000-0002-8917-1919	Firmado electrónicamente por: VDAVILAA el 20-06- 2024 18:44:58

Código documento Trilce: TRI - 0763348



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALARCON CRUZ CRISTIAN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Coaching gerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 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
CRISTIAN ALARCON CRUZ DNI: 76776931 ORCID: 0000-0003-3233-645X	Firmado electrónicamente por: CALARCONCR el 18- 06-2024 19:04:10

Código documento Trilce: TRI - 0763351

Dedicatoria

Al docente de la universidad; Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza, quien me brindo los conocimientos metodológicos y así mismo me guio en todo el proceso para poder realizar la culminación de esta tesis satisfactoriamente.

Atte.: Cristian Alarcon Cruz

Agradecimiento

A MI FAMILIA: Por su amor incondicional, sus consejos, su comprensión, por guiar mi vida y enseñarme a ver la vida. Principalmente por ser mi motor y motivo para salir a delante, son las personas que siempre estuvieron no solo en los buenos momentos si no también en los malos momentos brindándome su apoyo incondicional.

Índice de contenidos

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.....	10
III. RESULTADOS	13
IV.DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES.....	20
VI. RECOMENDACIONES.....	21
REFERENCIAS	22
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Tabla de frecuencia agrupada de la variable coaching gerencial	13
Tabla 2.	Tabla de frecuencia agrupada de la variable productividad.....	14
Tabla 3.	Prueba de hipótesis general	15
Tabla 4.	Resumen del modelo de hipótesis general.....	15
Tabla 5.	Coefficiente de hipótesis general	15
Tabla 6.	Prueba de hipótesis específico N° 1.....	8
Tabla 7.	Resumen de modelo de hipótesis específico N°1	9
Tabla 8.	Coefficiente de correlación de hipótesis específico N°1	9
Tabla 9.	Prueba de hipótesis específico N°2.....	11
Tabla 10.	Resumen de modelo de hipótesis específico N°2	11
Tabla 11.	Coefficiente de correlación de hipótesis específico N°2	12
Tabla 12.	Prueba de hipótesis específico N°3.....	13
Tabla 13.	Resumen de modelo de hipótesis específico N°3	14
Tabla 14.	Coefficiente de correlación de hipótesis específico N°3	14

Índice de figuras

Figura 1.	Regresión Lineal de hipótesis general.....	16
Figura 2.	Regresión Lineal de hipótesis específica N°1	10
Figura 3.	Regresión Lineal de hipótesis específica N°2	13
Figura 4.	Regresión Lineal de hipótesis específica N°3	15

Resumen

Los objetivos de la investigación fueron: Determinar la influencia de coaching gerencial en productividad operativa, de una organización comercial, San Juan de Miraflores, 1. Determinar la influencia de proceso de transición en productividad operativa, El tipo de investigación fue aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 50 colaboradores de una institución. La técnica para obtener los datos ha sido encuesta, cuestionario de tipo Liker, el mismo que ha sido validado por el método juicio de expertos y tuvo el índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach: 0.719, considerada como confiable. De acuerdo con las evidencias encontradas y análisis descriptivo e inferencial, el índice de correlación Rh Spearman ha sido 1.109 y la Sig. Bilateral es .185, entonces existe correlación positiva. De acuerdo con la información antes mencionada se concluye que existe influencia de coaching gerencial con productividad.

Palabras clave: Asesoramiento, administración, productividad, empresa.

Abstract

The objectives of the research were: To determine the influence of management coaching on operational productivity in a commercial organization, San Juan de Miraflores, 1. To determine the influence of the transition process on operational productivity, The type of research was applied, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, descriptive correlational level, hypothetical deductive method. The population consisted of 50 employees of an institution. The technique used to obtain the data was a survey, Likert-type questionnaire, which was validated by the expert judgement method and had a reliability index of Cronbach's Alpha: 0.719, considered to be reliable. According to the evidence found and descriptive and inferential analysis, the Rh Spearman correlation index was 1.109 and the Bilateral Sig. is .185, so there is a positive correlation. According to the aforementioned information it is concluded that there is an influence of management coaching with productivity.

Keywords: advice, administration, productivity, company.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones independientemente al rubro que se dediquen requieren implementar diversas estrategias gerenciales para lograr sus metas y mantenerse en el mercado altamente competitivo, para dicho propósito existen muchas estrategias entre ellas y de gran importancia el coaching gerencial ya que influye en gran medida la productividad empresarial con una correcta gestión el mismo que entre otros permitirá obtener un mejor rendimiento de la empresa.

Así mismo la investigación tiene como ODS aportar al desarrollo económico de las empresas y fomentar el empleo para toda la población económicamente activa, también contribuir con bajar el nivel de desempleo.

Coaching gerencial, es una técnica que tiene como objetivo potenciar las habilidades profesionales y personales de los directivos y colaboradores de las organizaciones, Esta forma de intervención profesional ayuda a las personas a desarrollar y fortalecer sus habilidades y competencias, permitiendo tener una correcta gestión empresarial, A través del coaching gerencial, las personas pueden desarrollar y mejorar sus fortalezas y debilidades, mejorar sus habilidades de comunicación y desarrollar estrategias para lograr objetivos de la organización, el coaching gerencial puede contribuir a mejorar el desempeño, el rendimiento y el placer laboral.

El rendimiento es la relación entre los bienes utilizados y la cantidad absoluta de producción. Así mismo es trascendental para las organizaciones ya que permite el crecimiento sostenido de las empresarial.

A nivel internacional el coaching gerencial es desarrollado por empresas transnacionales y grandes, no así las medianas y pequeñas empresas porque su aplicación requiere de recursos financieros importantes, así como identificar talentos que permitan desarrollar las estrategias mencionadas, el coaching gerencial puede cooperar a las empresas a lograr sus metas y objetivos estratégicos desarrollando las habilidades y capacidades de su activo más valioso la cuáles son sus colaboradores.

En el Perú en los últimos tiempos, las empresas enfrentan una fuerte competitividad en un mercado que exige mayores resultados, es por ello por lo que tienen que buscar las estrategias necesarias para crecer como organización, creando una serie de actividades para potenciar sus habilidades y capacidades de sus colaboradores obteniendo mejoras en su desempeño laboral. Según Gestión (2015) Menciona que la implementación de coaching gerencial se encuentra en su etapa inicial.

En el ámbito del análisis, organización comercial se han reconocido la problemática siguiente: 1. No se lleva a cabo la herramienta relevante como es el coaching gerencial, 2. la empresa no tiene los resultados esperados, 3. Es de suma importancia desarrollar mediante coaching gerencial las habilidades de los gerentes de la empresa comercial.

Teniendo en cuenta todo lo argumentado es de gran interés desarrollar una investigación referida al enlace que existe de la variable coaching gerencial con productividad de la empresa.

Problema General: ¿Cuál es la influencia de coaching gerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, ¿2024?
Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la influencia de proceso de transición en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024?
2. ¿Cuál es la influencia de cumplimiento de metas en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024?
3. ¿Cuál es la influencia de liderazgo en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024?

Justificación teórica porque nos permitirá profundizar nuestra inteligencia de coaching gerencial y productividad, así mismo buscar la correlación de las variables. Metodológicamente se justifica, estuvo a disposición de futuros investigadores; de igual forma se tomaron en cuenta la conceptualización de las variables de distintos autores. Práctico se justifica, conclusiones y sugerencias que cooperan a la solución.

Objetivo General: Determinar la influencia de coaching gerencial en productividad operativa, de una organización comercial, San Juan de Miraflores,

2024 Específicos:1. Determinar la influencia de proceso de transición en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024
2. Determinar la influencia de cumplimiento de metas en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores,2024
3. Determinar la influencia de liderazgo en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024

Las investigaciones que han sido tomados en cuenta como precedentes de coaching gerencial son: Cardona et al. (2022) Tuvieron como finalidad acercarse al coaching ejecutivo individual en la práctica, donde se llegó a identificar Cuatro intervenciones en coaching ejecutivo: a) herramientas de desarrollo personal; b) relación bilateral; c) resolución de problemas en grupos de trabajo; y d) mecanismos de cambio organizacional. Concluyeron que el análisis reveló tensiones y contradicciones dentro y entre los discursos, y demostró la importancia de considerar el contexto organizacional.

Huertas y romero (2019) Concluyen que el efecto de los análisis muestra que el factor que potencia la autonomía emocional de los docentes es la profesión docente. Concluyeron que se encontraron factores que intervienen en el crecimiento del autocontrol de las emocional deberían ser utilizados para futuras intervenciones. el coaching individual ayuda a los docentes a tomar conciencia de sus necesidades de formación emocional.

Rosario et al. (2022) Tuvieron como finalidad cerciorarse el impacto de un plan de formación mediante programación neurolingüística (PNL) para alcanzar las aptitudes académicas en el estudiante universitario. La exploración es con diseño causa experimental, donde dos equipos conforman la muestra. Como resultado Se observaron significativas diferencias en ambos grupos, donde llegaron a la conclusión que el proyecto de coaching con PNL mejora significativamente el logro de las aptitudes académicas en el estudiante.

Jiménez (2021) tuvo por objetivo implantar el contorno del instructor de fútbol en los procesos de instrucción de jugadores jóvenes de la región de Beja. Obtuvieron como resultado que los entrenadores tienen bastante claro los contenidos a trabajar.

Y finalmente llegaron a la conclusión de que los instructores señalaron entrenar en categorías superiores en el futuro.

Pineda et al. (2019) tuvieron como objetivo probar una secuencia de prueba de patrón: El estilo de relación, las necesidades de competencia (satisfacción y frustración) y el estilo de soporte a la autonomía del entrenador predicen responder positivamente a las necesidades de habilidades, concluyeron enfatizando la importancia de un estilo relacional que apoye la autonomía del entrenador.

Campayo (2022) tuvo como objetivo resolver las dificultades de los escolares que cursan la maestría en educación infantil. Se discuten aspectos positivos y aspectos para mejorar la implementación descrita. Concluye afirmando la necesidad de promover este tipo de enfoque entre los docentes de educación superior.

López (2022) tuvo como objetivo analizar el transcurso de reflexión y construcción de inteligencia está liderado por dos grupos que participaron en un programa de capacitación para líderes escolares con experiencia. Como resultado, se encontró que la diferencia entre los dos grupos se debía principalmente a la capacidad de superar las dificultades de comunicación mediante estrategias adecuadas. En resumen, el estudio demostró la utilidad de las herramientas analíticas para (a) identificar los sesgos y dificultades que enfrenta la reflexividad en los grupos de capacitación y (b) guiar la capacitación creada a pedido de los instructores de reflexión grupal.

Aida (2019) tuvo como objetivo indagar desde la teoría educativa, El tipo de identidad educativa que subyace a esta perspectiva, como el coaching educativo, llega a la conclusión de promover un aumento de protagonismo del alumnado.

Barrueco et al. (2020) Demostraron que el taller cumplió con la perspectiva de los ponentes y, además, que consideraron el taller como un contexto ideal para compartir sus experiencias con sus compañeros. En definitiva, concluyeron que la investigación científica tiene una gran influencia en los profesionales de la psicología del deporte.

Altopiedi y Burgos (2020) tuvieron como objetivo presentar un análisis del comportamiento del coach y de las estrategias de intervención y su enlace con el

proceso de aprendizaje reflexivo desarrollado en grupos de discusión de coaching ejecutivo. Los resultados indican que desempeñar el rol de coach requiere una formación rigurosa, tutoría, escucha activa, capacidad de gestionar el tiempo y ofrecer preguntas y comentarios estimulantes. Concluyeron que es necesario realizar una formación adecuada y rigurosa en conocimientos técnicos, a través de aptitud y habilidades sociales para fomentar relaciones de confianza con los participantes.

Moraes (2021) Concluye que las percepciones de las enfermeras sobre las prácticas de liderazgo fueron más positivas que las valoraciones de los técnicos.

Los artículos científicos importantes que son considerados que son precedentes de la variable productividad son: Salazar et al. (2017) tuvieron como finalidad Evaluar el enlace entre el rendimiento del trabajo y otros factores específicos de la artritis reumatoide (AR), Los efectos de la enfermedad, la minusvalía, el bienestar de la vida, la carga de trabajo y el tratamiento farmacológico recibido. El análisis es transversal, observacional y descriptivo. Resultado, se evidencia que la relación es positiva entre los efectos del mal y el bienestar. Finalmente, concluyeron que existe una relación entre los niveles de la tarea, el bienestar y la funcionalidad con el desempeño laboral de los sujetos del estudio.

Javier et al. (2017) tuvieron como finalidad valorar el gasto de recursos médicos y el rendimiento en personas que tiene enfermedad de reflujo gastroesofágico (ERGE), así como cómo la gravedad de los síntomas influyentes. Llegaron a la conclusión de que los personas que tiene la enfermedad ERGE ingieren importantes recursos sanitarios.

Jurado et al. (2017) tuvieron como finalidad estimar el impacto del SAHS en la ocurrencia de contingencias laborales, absentismo y rendimiento laboral. Resultados: Los pacientes con SAHOS tuvieron más bajas laborales > 30 días y menor productividad laboral que aquellos sin SAHOS, y finalmente se concluyó que el SAHOS conlleva restricciones en la vida profesional de los dolientes afectando en la productividad laboral.

Casablanca y Arroyo (2022) concluyeron que es necesarios la importancia de tener en cuenta los factores humanos y la composición de los grupos de trabajo.

Rodríguez et al (2021) Demostraron que el aumento de la densidad de plantas aumentaba la productividad del forraje cuando se aplicaban altas unidades de N. concluyeron que un mayor rendimiento del forraje es un candidato para su inclusión producido y comercializado con fines de alimentación animal, en la región tropical del estado de Veracruz.

Idrovo y Víctor (2018) tuvieron como objetivo estimar el rendimiento total de los factores para la fabricación de la construcción en Chile. Como resultado, la PTF ha tendido a disminuir en los últimos cinco años después de permanecer estable en el período 1986-2011. finalmente concluyeron que esta situación puede explicar en parte la vulnerabilidad del desempeño de la industria.

Delfín et al. (2023) tuvieron como finalidad definir los principales determinantes de la productividad laboral en el sector de comestible y bebidas de ocho economías de la (APEC) a lo largo de 1998-2016. Los efectos obtenidos muestran que los salarios laborales, el capital y el desarrollo tecnológico son las variables que determinan la productividad de la empresa manufacturera de comestibles y bebidas en las economías APEC durante el período 1998-2016. Y concluyeron que los cambios salariales afectan en gran medida en el rendimiento.

López et al. (2022) tuvieron como finalidad comprender el nivel de colaboración entre investigadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa en materia de innovación. Se puede alentar a los investigadores a innovar y producir más capacitándolos, centrándose en la entrega y distribución de sus mercancías y promoviendo su perfil, entre ellos y mejorar la comunicación a medida que se adquieren herramientas.

Eugenia y Valencia (2022) El tuvieron como objetivo medir los niveles de productividad laboral en 25 organizaciones del sector panadería en el Valle del Cauca, Colombia. Concluyen que, si en las organizaciones se fomenta el compromiso, el liderazgo y el trabajo en equipo, de los empleados, se espera que aumenten los niveles de productividad. Finalmente concluyeron que el principal aporte de este estudio se refiere a la medición de rendimiento laboral.

Lalama et al. (2023) tuvieron como objetivo resolver si el teletrabajo contribuyó a la mejorar el rendimiento de las PME de un sector de la ciudad de Guayaquil.

Investigación cuantitativa, correlacional y transversal. En consecuencia, comprueban la hipótesis de que el teletrabajo ayudó al crecimiento de la acción de la organización y mejora la productividad, por lo que se puede concluir que el teletrabajo puede convertirse en un método de trabajo implementado en la era postpandemia, contribuyendo al desarrollo sostenible.

Lázaro et al. (2023) Tuvieron como finalidad analizar los efectos de la dosis de nitrógeno y de siembra sobre el rendimiento de variedades de maíz en Santa Cruz, Guanacaste, Costa Rica. Se utilizó un método experimental. Resultado, se obtuvo un resultado resaltante de la dosis de N sobre las variables de tamaño. Finalmente, concluyeron que una dosis de 100 kg de Nitrógeno y una densidad de 57.143 genera mayor cantidad de producción.

Patricia et al. (2017) tuvieron como finalidad entender la eficacia con la que operan los laboratorios clínicos de nivel uno mediante una valoración integrada de: rendimiento, calidad y costo. para ello se utilizó Método de selección de diez laboratorios clínicos de un total de 52 disponibles en la Ciudad de México. Resultados Los principales problemas son: distribución inadecuada de recursos humanos calificados; mal estado de los materiales de vidrio; Procedimientos analíticos incompletos y baja productividad. Concluyeron que los problemas encontrados requieren estrategias integrales que involucren diferentes áreas.

Las tesis internacionales que son la base de la indagación son: Ríos y Trejos (2022) en la presente tesis tuvieron como finalidad estudiar y diagnosticar la oposición a la alteración en el área comercial de la distribuidora de motocicletas JJ. Para ello se eligió la metodología no experimental de tipo mixto y como instrumento se aplicó una encuesta de evaluación, dicha encuesta se realizó entre 12 consultores del sector comercial. logrando así evidenciar diversos aspectos que se involucran en la implementación de los cambios en la empresa, Así como la deficiencia de motivación y soporte por parte de los directivos. Finalmente, concluyeron proponiendo un sistema de gestión para el sector comercial, basado en coaching y los métodos de Kurt Lewin.

Barrientos et al. (2020) tuvieron como objetivo proporcionar una descripción completa de la gestión del coaching en las organizaciones modernas. Esta investigación se desarrolló utilizando métodos cualitativos. Concluyeron que en

realidad el concepto de coaching de gestión en las organizaciones modernas es un proceso en el que se revisa constantemente la preparación y formación del talento humano, en situaciones de gestión, con la presencia del liderazgo, y este es el líder o coach mánager quien debe ser responsable. para estrategias de innovación y la fundación de grupos de alto productividad.

Las tesis nacionales que son la base de la indagación son: Meza (2021) En su tesis tuvo por objetivo precisar el impacto de la formación gerencial en el desempeño laboral del personal médico. Quien concluye que el coaching directivo afecta de forma resaltante en el desempeño laboral. También influye la formación gerencial en el rendimiento del personal médico.

Sologuren (2015) La muestra estuvo conformada por 65 asociados de tienda. Concluye que existe una influencia significativa entre el coaching como estrategia de gestión y la gerencia de recursos humanos de la tienda parisina del centro comercial de Ica durante el periodo 2015.

La teoría científica que sustentará el estudio es: La teoría científica de la burocracia de Max Weber (1864) menciona que la burocracia es de naturaleza “racional”: Normas, metas, medios y objetividad. Por tanto, su origen y difusión tienen siempre una influencia revolucionaria en todas partes. Asimismo, se considera un medio eficaz de organización, logrando precisión, rapidez, claridad, regularidad y precisión.

Los enfoques conceptuales de la variable coaching gerencial trascendente son: Carril (2021) menciona el concepto de coaching en su libro titulada zen coaching que es una correlación profesional continua que apoya a alcanzar frutos trascendentales en la vida, profesional, organización o negocios.

Sharon (2018) menciona en su libro titulada “Miradas al coaching interactivo” Que el coaching es una transformación de acompañamiento en el cumplimiento de metas, rápido y altamente efectivo, siendo poderosa herramienta para el desarrollo del líder adecuado.

Los enfoques conceptuales de la variable rendimiento trascendente son: Merino (2020) en su libro titulada “mejora tu productividad” menciona que, La

productividad es la capacidad de producción en dicha organización de manera eficiente y eficaz.

Bustinduy (2021) en su libro titulada “la gestión AGILE del tiempo” menciona que La productividad organizacional es el proceso de sinergia en una organización asignado de forma correcta tareas o actividades a cada área o persona.

Álvarez et al. (2017) Mencionaron que el rendimiento es el enlace entre los frutos obtenidos en un determinado tiempo con los recursos empleados, ya sea en una organización que brinda bienes o servicios.

Hipótesis General: Existe influencia de coaching gerencial en rentabilidad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024. Específicos:1. Existe influencia de proceso de transición en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024 2. Existe influencia de cumplimiento de metas en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024 3. Existe influencia de liderazgo en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024.

II. METODOLOGÍA

El tipo del estudio fue aplicada ya que se realizaron recomendaciones de las posibles soluciones de los problemas en el contexto del estudio; Diseño no experimental transversal; El enfoque fue cuantitativo por qué se recopilaban datos para poner a prueba la hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos. El nivel explicativo causal por que se ha establecido causa y efecto. Método hipotético deductivo.

Variable Independiente: Coaching Gerencial, Sharon (2018) menciona que el coaching es una transformación de acompañamiento en el cumplimiento de metas, rápido y altamente efectivo, siendo poderosa herramienta para el desarrollo del líder adecuado. **Dimensiones: Proceso de transición:** Violeta (2015) menciona que la transición es una acción de metamorfosis de pasar de un modo de ser a pasar a otro destino. **Complimiento de metas:** Rojas (2020) Menciona que el logro de metas es la cuantificación de las metas delineadas y descritas en el plan de trabajo de la organización y deben desarrollarse durante un período de tiempo específico. **Líder adecuado:** Clinton et al. (2021) Los líderes son personas que inspiran a otras con una visión Clara no creen que su influencia se detenga en los límites de la empresa, sino que pueden crear una red mucho más grande Así mismo pueden implementar la cultura que deseen lo que ayuda a mejorar su desempeño, así mismo contribuye al crecimiento de todo su equipo. **Indicadores:** Disciplina: Real Academia Española, (2022), es un conjunto de reglas de comportamiento. Actitud: Real Academia Española, (2022), Disposición de ánimo manifestada de algún modo. Aptitud: Real Academia Española, (2022), Los conocimientos que posee una persona. Tareas: Real Academia Española, (2022), trabajo que se tiene que realizarse en un determinado tiempo. Objetivos: Real Academia Española, (2022), que se pretende alcanzar o ocupar. Logros: Real Academia Española, (2022), acción o efecto de lograr. Asertivo: Real Academia Española, (2022), Capacidad de expresar sus emociones frente a una persona de forma adecuada sin hostilidad ni agresividad. Persuasivo: Real Academia Española, (2022), Capacidad de influenciara a otras personas. Ejemplar: Real Academia Española, (2022), Original, prototipo, norma representativa

Variable dependiente: Productividad. Merino (2020) menciona que, La productividad es la capacidad de producción en dicha organización de manera eficiente y eficaz. **Dimensiones: Capacidad de producción:** Alarcon (2018) Es el proceso de transformar un grupo de bienes y servicios en bienes diferentes mediante la elaboración o fabricación, el tiempo puede ser a corto o largo plazo, porque depende de la cantidad y procesos de la producción. **Eficiencia:** es la correcta utilización de los de los insumos, donde se puede elaborar mayor cantidad de producto final con menor cantidad de insumos. **Eficacia:** se llama eficacia cuando se alcanza los metas y objetivos alcanzados en un periodo. **Indicadores:** Cantidad: Real Academia Española, (2022), una medida u operación numérica. Calidad: Real Academia Española, (2022), conjuntos de cualidades inherentes a algo. Satisfacción: Real Academia Española, (2022), Cumplimiento de deseo o del gusto. Resultados: Real Academia Española, (2022), son los efectos de una acción que pueden ser buena o mala. Recursos: Real Academia Española, (2022), son un grupo de elementos que permite resolver una necesidad. Mejora continua: Real Academia Española, (2022), Proceso operativo que se basa en buscar la perfección de forma continua. Optimización: Real Academia Española, (2022), Acción de efecto de optimizar. Misión: Real Academia Española, (2022), Razón de ser de la organización o de la persona. Tiempo: Real Academia Española, (2022), Es un proceso de secuencia de procesos donde nos permite establecer un pasada, un presente y futuro.

Escalas de medición: ordinal. Operacionalización de variables: Está en anexo uno. La población total de la empresa es 50 trabajadores. **Criterio de inclusión:** Los trabajadores que están en planilla. **Criterio de exclusión:** Trabajadores que no están incluidos en la planilla como son los trabajadores de seguridad y de limpieza. **Unidad de análisis.** trabajador de la organización comercial incluido en la planilla. Técnica encuesta, Instrumento cuestionario de tipo Likert con 18 ítems. Validación de instrumento método de juicio de expertos. La confiabilidad se logró con alfa de Cronbach. En efecto después del proceso es 0,719 la cual quiere decir que es muy confiable según la tabla de coeficiente

de confiabilidad.

Los procedimientos consistieron en la obtención de datos por encuesta formulario Google Chrome.

Métodos de análisis de datos. Descriptivo: tablas y gráficos de frecuencia por cada variable agrupada. **Inferencial:** pruebas de las hipótesis

La indagación se realizó con ética y valores como son: responsabilidad, honestidad, confidencialidad.

III. RESULTADOS

3.1. Descriptivo:

tabla de frecuencias por cada variable

Tabla 1. Tabla de frecuencia agrupada de la variable coaching gerencial

Coaching Gerencial (Agrupada)

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válido	Porcentajes acumulados
Válido	En desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14.0	14.0	16.0
	De acuerdo	7	14.0	14.0	30.0
	Totalmente de acuerdo	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Explicación: En el tablero 01 se evidencia que el 70% de los colaboradores de una compañía comercial, decidieron que están totalmente de acuerdo con la implementación de coaching gerencial, el cual incluye las dimensiones proceso de transición, cumplimiento de metas y liderazgo, el 14% están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 14% están de acuerdo.

Tabla 2. Tabla de frecuencia agrupada de la variable productividad

Productividad operativa (Agrupada)

		Frecuencias	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Totalmente de desacuerdo	2	4.0	4.0	4.0
	En Desacuerdo	2	4.0	4.0	8.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20.0	20.0	28.0
	De acuerdo	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Explicación: En el tablero 02 se evidencia que el 72% de los colaboradores de un negocio comercial, decidieron que están de acuerdo con la productividad operativa, el cual incluye las dimensiones capacidad de producción, eficiencia y eficacia, el 20% están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4% están desacuerdo.

3.2. Inferencial.

Regla de decisión condición y Coeficiente de correlación.

Anexo N° 4

3.3. Pruebas de hipótesis:

General:

Ho = Hipótesis nula. No existe influencia de coaching gerencial en rentabilidad operativa, de una organización comercial, San Juan de Miraflores, 2024.

Ha = Hipótesis alterna. Existe influencia de coaching gerencial en rentabilidad operativa, de una organización comercial, San Juan de Miraflores, 2024.

Tabla 3. Prueba de hipótesis general
Correlación

			Coaching Gerencial (Agrupadas)	Productividad operativa (Agrupadas)
Rho de Spearman	Coaching Gerencial (Agrupadas)	Coeficiente de correlación	1.000	.956**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	Productividad operativa (Agrupadas)	Coeficiente de correlación	.956**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

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

Explicación: se demuestra que existe influencia de coaching gerencial en productividad operativa de acuerdo con los resultados siguientes: Coef r ,956 Sig. ,000, $p < 0.05$ (Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna)

Tabla 4. Resumen del modelo de hipótesis general.

Ver en el anexo N°6

Interpretación: El R cuadrado representa el nivel de cambio que está experimentando la variable Productividad operativa por efecto de la variable coaching gerencial, este cambio es de 76%.

Tabla 5. Coeficiente de hipótesis general

Ver en el anexo N°6

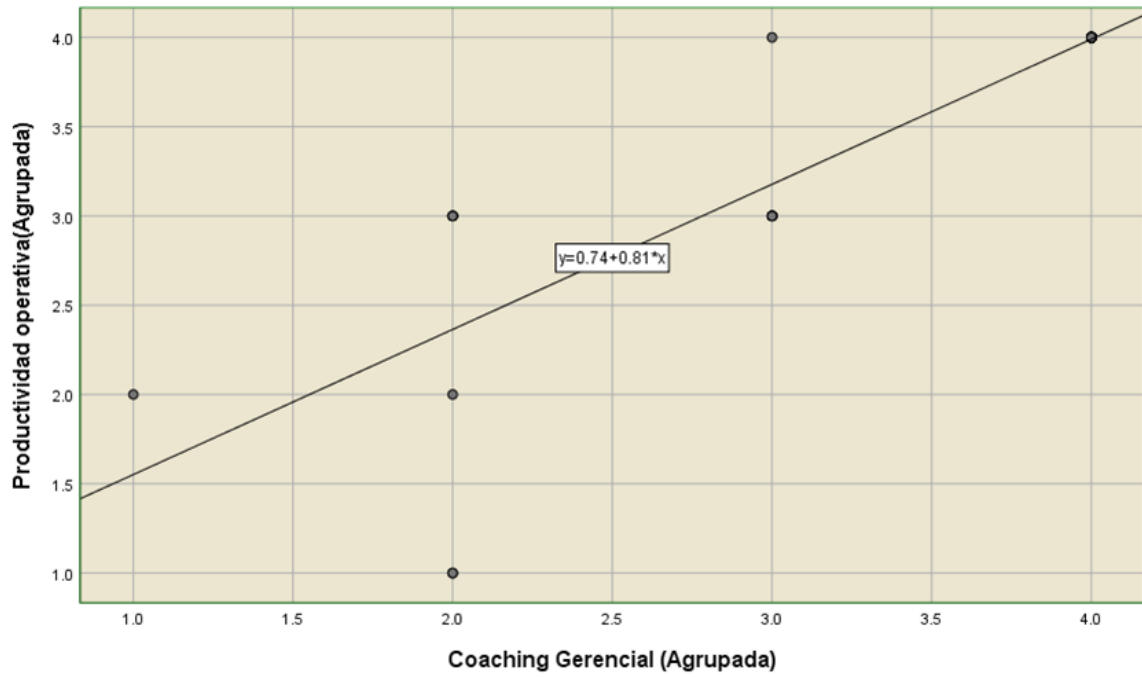
Explicación: También se evidencia que la recta de regresión lineal es:

$$Y = 0.739 + 0.813 X$$

Es decir, productividad operativa es igual a $0.739 + 0.813$ coaching

gerencial. Esto nos dice que el aporte de coaching gerencial es 81.3 % para que la variable productividad sufra cambio.

Figura 1. Regresión Lineal de hipótesis general.



Los resultados de las (hipótesis específicas 1, 2, y 3 están en el anexo 7)

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la indagación ha sido resolver la influencia de coaching gerencial en rentabilidad operativa, en base a los resultados y exploración descriptivos e inferenciales se ha obtenido el objetivo e hipótesis general planteado. Cuyos resultados se ha comparado con las conclusiones del marco teórico de la exploración que comprende teoría científica, artículos científicos y enfoques conceptuales, las cuales se detallan a continuación. Los artículos científicos cuyas conclusiones tienen similitud con los resultados de la exploración son:

García y Castanedo (2023) concluyen que el coaching es una herramienta para mejorar el desempeño de las personas y se utiliza en la medicina profesional, especialmente como medida preventiva contra el burnout, y en el ámbito educativo tanto para residentes como para radiólogos. De igual forma, Molina, J. (2019) concluye que el coaching tiene un impacto resaltante en el crecimiento personal y expertos de los humanos. Así mismo Cardona et. Alt. (2021) concluyeron que el coaching es una herramienta de autodesarrollo que se centra en las necesidades y habilidades del coachee. El coaching surge como un mecanismo de cambio organizacional donde el contexto interno y la cultura organizacional son importantes. La teoría científica que sustentará el estudio es: La teoría científica de la burocracia de Max Weber (1864) menciona que la burocracia es de naturaleza "racional": Normas, metas, medios y objetividad. Por tanto, su origen y difusión tienen siempre una influencia revolucionaria en todas partes. Asimismo, se considera un medio eficaz de organización, logrando precisión, rapidez, claridad, regularidad y precisión.

El objetivo específico N°1. de la indagación ha sido concluir la influencia de procesos de transición en productividad operativa, en base a los resultados y exploración descriptivos e inferenciales se ha obtenido el objetivo e hipótesis general planteado. Cuyos resultados se ha comparado con las conclusiones del marco teórico de la exploración que comprende teoría científica, artículos científicos y enfoques conceptuales, las cuales se detallan a continuación. Los artículos científicos cuyas conclusiones tienen similitud con los resultados de la exploración son:

Huertas (2019) concluye que futuras intervenciones deberían centrarse en variables que impacta en el crecimiento de la autonomía emocional. De igual forma, se observó que el proceso de coaching personal ayudó a concientizar a los docentes sobre la necesidad de una formación emocional. La teoría científica que sustentará el estudio es: La teoría científica de la burocracia de Max Weber (1864) menciona que la burocracia es de naturaleza “racional”: Normas, metas, medios y objetividad. Por tanto, su origen y difusión tienen siempre una influencia revolucionaria en todas partes. Asimismo, se considera un medio eficaz de organización, logrando precisión, rapidez, claridad, regularidad y precisión. Así mismo Según Patricia (2019) menciona que el proceso de transacción hace referencia a un proceso de cambio, que permite a las personas potencias sus habilidades interpersonales. Así mismo Violeta (2015) menciona que la transición es una acción de metamorfosis de pasar de un modo de ser a pasar a otro destino.

El objetivo específico n°2. de la indagación ha sido resolver la influencia de cumplimiento de metas en rentabilidad operativa, en base a los resultados y estudios descriptivos e inferenciales se ha obtenido el objetivo e hipótesis general planteado. Las cuales se han comparado con las conclusiones del marco teórico de la indagación que comprende teoría científicas artículos científicos y enfoques conceptuales, los mismos que se mencionan a continuación. Los artículos científicos cuyas deducciones tienen coincidencia con los resultados de la investigación son: Romero et, alt. (2022) Concluyó que el plan de coaching de PNL implementado mejoró significativamente la adquisición académica de los estudiantes. De igual forma Gonzales (2023) Menciona en su tesis titulada Cumplimiento de metas y productividad afirma que existe una conexión positiva muy alta entre el logro de objetivos y la rentabilidad en los tribunales judiciales, Rho Spearman fue de 0,902 con un valor de p de 0,000, El coeficiente de determinación ($R^2 = 0,8136$) muestra que la productividad depende 81,36% del logro de objetivos. Así mismo Rojas (2020) Menciona que el logro de metas es la cuantificación de las metas delineadas y descritas en el plan de trabajo de la organización y deben desarrollarse durante un período de tiempo específico.

El objetivo específico n°3. de la indagación ha sido resolver la influencia de liderazgo en productividad operativa, en base a los resultados y estudios descriptivos e inferenciales se ha obtenido el objetivo e hipótesis general planteado Cuyos resultados se ha comparado con las conclusiones del marco teórico de la exploración que comprende teoría científica, artículos científicos y enfoques conceptuales, las cuales se detallan a continuación. Los artículos científicos cuyas conclusiones tienen similitud con los resultados de la exploración son:

: Moran et, alt. (2024) concluye que el liderazgo carismático ayuda a mejorar el ambiente de trabajo estimulando la innovación, el intercambio de conocimientos y la motivación entre los empleados. Los líderes carismáticos garantizan mayores niveles de satisfacción laboral. De igual forma López (2022) En su investigación concluye que identificar los sesgos y dificultades que enfrenta la reflexividad en la formación de grupos y (b) demuestra la utilidad de las herramientas analíticas para orientar la formación que necesitan los facilitadores de la autorreflexión grupal. Así mismo Clinton et alt. (2021) Los líderes son personas que inspiran a otras con una visión Clara no creen que su influencia se detenga en los límites de la empresa, sino que pueden crear una red mucho más grande Así mismo pueden implementar la cultura que deseen lo que ayuda a mejorar su desempeño, así mismo contribuye al crecimiento de todo su equipo.

V. CONCLUSIONES

En base al objetivo general los efectos inferenciales y descriptivos, como evidencia se ha resuelto que existe influencia de la variable coaching gerencial en rentabilidad operativa.

En base al objetivo específico N°1. los efectos inferenciales y descriptivos, como evidencia se ha resuelto que existe influencia del proceso de transición en rendimiento operativa.

En base al objetivo específico N°2. los efectos inferenciales y descriptivos, como evidencia se ha determinado que existe influencia del cumplimiento de metas en rentabilidad operativa

En base al objetivo específico N°3. se descubrió que el liderazgo influye en la rentabilidad operativa mediante efectos inferenciales y descriptivos.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo con el objetivo general, y como resultado de la exploración se recomienda a la máxima autoridad de la organización la implementación de coaching gerencial ya que afecta significativamente en la productividad de la organización así mismo ayuda a potenciar las habilidades y conocimientos de los gerentes que en la actualidad son sumamente necesarios para gestionar de forma eficiente y eficaz a las organizaciones, para afrontar distintas problemáticas.

Referente al objetivo específico 1, así como los resultados de la indagación se ha determinado que existe influencia del proceso de transición en rendimiento operativa. Se recomienda a la máxima autoridad de la organización a motivar a que el 100% de los colaboradores que son parte de la gerencia opte por las capacitaciones de coaching gerencial

Referente al objetivo específico N° 2, así como los resultados de la investigación que consiste en que existe influencia del cumplimiento de metas en productividad operativa. Se recomienda a la máxima autoridad de la organización a implementar metas a cada uno de los colaboradores involucrados en la gerencia, con ello sumar sinergia en productividad operativa.

Referente al objetivo específico N°3, así como los resultados de la investigación que consiste en que existe influencia del liderazgo en rentabilidad operativa. Se recomienda a la máxima autoridad de la organización poner en funcionamiento un sistema que mejora las habilidades de liderazgo de los gerentes de la empresa para la correcta gestión empresarial y aumentar la rentabilidad.

REFERENCIAS

- Alarcon Valera, D. V. (2018). "producción de quinua en Sudamérica periodo 2010-2016." Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/ama991002876359807001
- Altopiedi, M. y Burgos, A. (2018) El papel del coach en la formación de directivos: análisis de un programa específico. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1055>
- Ávila, L. (1999). Análisis de productividad, calidad y costos en laboratorios del primer nivel: La biometría hemática. *Revista de Saude Publica*, 33 (2), 163–170. <https://doi.org/10.1590/s0034-89101999000200008>
- Borrueco, M. (2020). | Aplicación del modelo de las 5Cs para la formación de entrenadores: Un ejemplo de práctica basado en la evidencia. *Revista de Psicología Aplicada Al Deporte y Al Ejercicio Físico*, 5 (1). <https://doi.org/10.5093/rpadef2020a3>
- Cardona, S. (2022). Coaching ejecutivo más allá de la relación diádica: el problema del contexto y la cultura organizacional | Coaching ejecutivo más allá de la relación diádica: el problema del contexto y la cultura organizacional. *Recerca.*, 27 (1). <https://doi.org/10.6035/recerca.5780>
- Carril, Obiols, Javier. *Zen Coaching*, Ediciones Diaz de Santos S.A., 2021. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=7098482>.
- Clifton, J., Harter, J., & Institute, G. (2021). *El Líder: Descubre Tus Fortalezas*. Editorial Reverté. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/ama991002922567607001
- Delfín-Ortega, OV (2023). Productividad de la rama de alimentos y bebidas en las economías del APEC, 1998-2016: un estudio a través de panel de datos. *México y La Cuenca Del Pacífico*, 12 (35), 79–109. <https://doi.org/10.32870/mycp.v12i35.815>

- Diario Gestión. (15 de mayo de 2015). Demanda de coaching está en aumento por dificultades en la economía y estrés de ejecutivos. Perú 2015. <http://gestion.pe/empleo-management/demanda-coaching-esta-aumentodificultades-economia-y-estres-ejecutivos2132279>
- Dolan, S. (2019). *Más coaching por valores: Cómo alcanzar el éxito en la vida de los negocios y en el negocio de la vida*. Lid Editorial Empresarial S.L. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?docID=6883463>
- Eugenia, AOB (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28 (2), 122–136. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37928>
- Gutiérrez, P. M. C. (2023). Productividad en la Industria 4.0. Evidencias empíricas en el sector de embotellado. *Dirección y organización*, 79, 35–51. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i79.636>
- Huertas-Fernández, JM (2019). Autonomía emocional en profesores de secundaria. Análisis en el marco de un proceso de coaching de vida | La autonomía emocional en el profesorado de secundaria. Análisis en el marco de un proceso de coaching personal. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía.*, 30 (3), 120-139. <https://doi.org/10.5944/REOP.VOL.30.NUM.3.2019.26276>
- Jurado-Gámez, B. (2015). Accidentes laborales, absentismo y productividad en pacientes con apneas del sueño. *Archivos de Bronco neumología: órgano Oficial de La Sociedad Española de Patología Respiratoria, SEPAR*, 51 (5), 213–218. <https://doi.org/10.1016/j.arbr.2014.12.002>
- Lalama-Franco, RA (2023). Teletrabajo y productividad en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (103), 1190-1203. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.17>
- López-Arellano, JR (2022). La cooperación Inter académica como factor determinante para la productividad académica de la Universidad Autónoma de Sinaloa. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Información.*, 2022 (47), 56–69. <https://doi.org/10.17013/risti.47.56-69>

- Merino, B. (2020). *Mejora tu productividad*. Reverté Management. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_proquest_ebookcentral_EBC5758272
- Meza Morote, E. (2022). *Coaching gerencial y desempeño laboral del personal de salud de la Microred Muyurina*, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98991>
- Montalvo, F. R. (2021). Productividad de forraje en maíces híbridos bajo diferentes densidades de población y dosis de fertilización. *Terra Latinoamericana*, 39. <https://doi.org/10.28940/TERRA.V39I0.676>
- Moraes, MCS (2021). Liderazgo del coaching de enfermería y su influencia en la satisfacción laboral y la seguridad del paciente. *Revista Da Escola de Enfermagem*, 55, 1–8. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020042103779>
- Nuevo, J. (2011). Consumo de recursos sanitarios y pérdida de productividad en la enfermedad por reflujo gastroesofágico: Resultados de un estudio transversal en el ámbito de la atención primaria en España. *Atención Primaria* /, 43(9), 474–481. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2010.09.009>
- Pineda-Espejel, H.A., Morquecho-Sánchez, R., Alarcón, E. (2020) Estilo interpersonal del entrenador, competencia, motivación, y ansiedad precompetitiva en deportistas de alto rendimiento. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 20(1), 10-24
- Real Academia Española. (2022). Actitud. En *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/actitud?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Aptitud. En *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/aptitud?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Asertivo. En *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/asertivo?m=form>
- Real Academia Española. (2022). calidad. En *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/Calidad?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Cantidad. En *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/cantidad%20?m=form>

- Real Academia Española. (2022). Disciplina. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/disciplina?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Ejemplar. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/Ejemplar?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Logros. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/logro?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Mejora Continua. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/mejora?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Misión. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/misi%C3%B3n?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Objetivos. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/objetivo?m=form>
- Real Academia Española. (2022). optimización. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/optimizaci%C3%B3n?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Persuasivo. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/persuasivo?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Recursos. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/recurso?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Resultados. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/resultado?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Satisfacción. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/satisfacion?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Satisfacción. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/Satisfacion?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Tareas. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/tarea?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Tiempo. En *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/tiempo?m=form>
- Ríos y Trejos (2022). Propuesta gerencial con enfoque coaching para disminuir y mitigar la resistencia al cambio del área comercial, de la empresa comercializadora de motocicletas J.J ubicada en el Valle de Aburra.
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/15449>

- Rojas, V. (2020) "Ejecución presupuestal y cumplimiento de metas de la Municipalidad Distrital de Pachiza, 2019" (Tesis de maestría) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52627>
- Romero Parra, R. M. (2022). Coaching con programación neurolingüística para el logro de competencias académicas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), 549–564. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.11>
- Ros Ferrer, V. (2020). Conclusiones. "La transición es una línea imaginaria." In *La Memoria de Los Otros* (Vol. 54, pp. 249–256). Spain: Iberoamericana Editorial Vervuert. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_proquest_ebookcentralchapters_29347248_40_248
- Salazar-Mejía, CE (2019). relación entre productividad laboral y características clínicas en la artritis reumatoide | Relación entre productividad laboral y características clínicas de la artritis reumatoide. *Clínica de Reumatología*. , 15 (6), 327–332. <https://doi.org/10.1016/j.reuma.2017.12.006>
- Sharon Jirikils, I. (2018). *Mirandas de Coaching Integrativo Vol. 1*. Ril editores. <https://www.digitaliapublishing.com/a/65390>
- Sologuren Hernández, V. S. (2015). *El coaching como estrategia gerencial y su influencia en la gestión de recursos humanos de la tienda Paris en el centro comercial El Quinde en la ciudad de Ica en el periodo 2015*. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/1548>

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: Coaching Gerencial	Sharon (2018) menciona Que el coaching es una transformación de acompañamiento en el cumplimiento de metas, rápido y altamente efectivo, siendo poderosa herramienta para el desarrollo del líder adecuado.	Las variables se medirán mediante la identificación de dimensiones, indicadores y ítems en cada caso.	Proceso de transición	Disciplina	Los gerentes de la empresa comercial demuestran su puntualidad y responsabilidad	Escala de medición Ordinal 1. Totalmente de desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Actitud	Los gerentes de la empresa Comercial trabajan con perseverancia para el logro de las metas.	
				Aptitud	Los gerentes de la empresa comercial tienen los conocimientos necesarios para realizar sus funciones.	
			cumplimiento de metas	Tareas	Los colaboradores de la empresa comercial cumplen sus tareas asignadas.	
				Objetivos	Los colaboradores de la empresa comercial conocen el objetivo de la empresa.	
				Logros	La empresa logra las metas establecidas para cada periodo.	
			Liderazgo	Asertivo	Los gerentes de la empresa comercial se expresan de manera coherente, sin agresividad y con mucho respeto.	
				Persuasivo	Los gerentes de la empresa comercial son convincentes con su argumento	
				Ejemplar	Los gerentes de la empresa comercial son ejemplares para todos los colaboradores	
			Variable dependiente: productividad	Merino (2020) menciona que, La productividad es la capacidad de producción en dicha organización de manera eficiente y eficaz.	Las variables se medirán mediante la identificación de dimensiones, indicadores y ítems en cada caso.	
Calidad	En la empresa se logran producir de mejor calidad de los de la competencia.					
Satisfacción	La empresa logra satisfacer las necesidades de los clientes					
Eficiencia	Resultados	La empresa en su productividad cuenta con resultados óptimos				
	Recursos	En la empresa es adecuado los recursos utilizados para una buena productividad				
	Mejora continua	En la empresa tiene una mejora continua en su proceso de producción				
Eficacia	Optimización	La empresa busca la mejor manera de realizar una actividad				
	Misión	La empresa cuenta con una misión				
	Tiempo	La empresa tiene tiempos establecidos para cada actividad				

Anexo 2. Instrumento de la investigación

. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Mis saludos cordiales estimados COLABORADORES DE LA EMPRESA COMERCIAL. El presente cuestionario servirá para desarrollar una investigación acerca de la “**Coaching gerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024**”. Al respecto quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento del informe de investigación, pero nunca se comunicarán datos individuales. **Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema colocando un aspa (X) en el espacio que estime pertinente, cabe**

Nº	VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMS	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
	VARIABLE INDEPENDIENTE: Coaching Gerencial Dimensión: Proceso de transición					
1	Los gerentes de la empresa comercial demuestran su puntualidad, responsabilidad					
2	Los gerentes de la empresa Comercial trabajan con perseverancia para el logro de las metas.					
3	Los gerentes de la empresa comercial tienen los conocimientos necesarios para realizar sus funciones.					
	Dimensión: cumplimiento de metas					
4	Los colaboradores de la empresa comercial cumplen sus tareas asignadas.					
5	Los colaboradores de la empresa comercial conocen el objetivo de la empresa.					
6	La empresa logra las metas establecidas para cada periodo.					
	Dimensión: Liderazgo					
7	Los gerentes de la empresa comercial se expresan de manera coherente, sin agresividad y con mucho respeto.					
8	Los gerentes de la empresa comercial son convincentes con su argumento					
9	Los gerentes de la empresa comercial son ejemplares para todos los colaboradores					
	VARIABLE DEPENDIENTE: productividad Dimensión: Capacidad de producción					
10	En la empresa se logran producir la cantidad requerida					
11	En la empresa se logran producir de mejor calidad de los de la competencia.					
12	La empresa logra satisfacer las necesidades de los clientes					
	Dimensión: Eficiencia					
13	La empresa en su productividad cuenta con resultados óptimos					

14	En la empresa es adecuado los recursos utilizados para una buena productividad					
15	En la empresa tiene una mejora continua en su proceso de producción					
	Dimensión: Eficacia					
16	La empresa busca la mejora manera de realizar una actividad					
17	La empresa cuenta con una misión					
18	La empresa tiene tiempos establecidos para cada actividad					

Anexo 3. Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Coaching gerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	NELSON PENACHI VALLE		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Mas de 5 años		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Coaching gerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024
Autor:	Alarcon cruz Cristian
Procedencia:	Ucv Lima Norte
Administración:	Alarcon cruz Cristian
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana
Significación:	0.05

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)	Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable Independiente: Coaching galenical		Proceso de transición	Violeta (2015) menciona que la transición es una acción de metamorfosis de pasar de un modo de ser a pasar a otro destino.
		cumplimiento de metas	Rojas (2020) Menciona que el logro de metas es la cuantificación de las metas delineadas y descritas en el plan de trabajo de la organización y deben desarrollarse durante un periodo de tiempo específico.
		Liderazgo	Clinton et alt. (2021) Los líderes son personas que inspiran a otras con una visión Clara no creen que su influencia se detenga en los límites de la empresa, sino que pueden crear una red mucho más grande Así mismo pueden implementar la cultura que deseen lo que no solo ayuda a aumentar el compromiso de los empleados y mejorar su desempeño, sino que también contribuye al crecimiento de todo su equipo
Variable dependiente: productivo		Capacidad de producción	Alarcon (2018) Es el proceso de transformar un grupo de bienes y servicios en bienes diferentes, llamado valor agregado, por lo que la producción se centra en la conexión entre los factores, los productores y lo que se produce, el tiempo puede ser a corto y largo plazo, porque depende de la producción y sus procesos.
		Eficiencia	se define como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros alcanzados a través de este.
		Eficacia	Es el grado en que se logran las metas y objetivos, La capacidad para lograr lo que nos proponemos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Coaching gerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024”

elaborado por (CRISTIAN ALARCON CRUZ) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

**CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
COMERCIAL, SAN JUAN DEMIARFLORES,
2024**

Nº	VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMS	1 Total mente en desacu erdo	2 En desa cuer do	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuer do	4 De acue rdo	5 Total mente de acuerd o
	VARIABLE INDEPENDIENTE: Coaching Gerencial					
	Dimensión: Proceso de transición					
1	¿Los gerentes de la empresa comercial demuestran su puntualidad Y responsabilidad?					
2	¿Los gerentes de la empresa Comercial trabajan con perseverancia para el logro de las metas?					
3	¿Los gerentes de la empresa comercial tienen los conocimientos necesarios para realizar sus funciones?					
	Dimensión: cumplimiento de metas					
4	¿Los colaboradores de la empresa comercial cumplen sus tareas asignadas?					
5	¿Los colaboradores de la empresa comercial conocen el objetivo de la empresa?					
6	¿La empresa logra las metas establecidas para cada periodo?					
	Dimensión: Liderazgo					
7	¿Los gerentes de la empresa comercial se expresan de manera coherente, sin agresividad y con mucho respeto?					
8	¿Los gerentes de la empresa comercial son convincentes con su argumento?					
9	¿Los gerentes de la empresa comercial son ejemplares para todos los colaboradores?					
	VARIABLE DEPENDIENTE: productividad					
	Dimensión: Capacidad de producción					
10	¿En la empresa se logran producir la cantidad requerida?					
11	¿En la empresa se logran producir de mejor calidad que de los de la competencia?					
12	¿La empresa logra satisfacer las necesidades de los clientes					
	Dimensión: Eficiencia					
13	¿La empresa en su productividad cuenta con resultados óptimos?					
14	¿En la empresa es adecuado los recursos utilizados para una buena productividad?					

15	¿En la empresa tiene una mejora continua en su proceso de producción?					
Dimensión: Eficacia						
16	¿La empresa busca la mejor manera de realizar una actividad?					
17	¿La empresa cuenta con una misión?					
18	¿La empresa tiene tiempos establecidos para cada actividad?					

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

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

1 No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Coaching gerencial

- Primera dimensión: Proceso de transición
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el Proceso de transición

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disciplina	1	4	4	4	
Actitud	2	4	4	3	
Aptitud	3	3	4	4	

- Segunda dimensión: **cumplimiento de metas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el cumplimiento de metas**

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tareas	4	4	4	4	
Objetivos	5	3	4	3	
Logros	6	3	4	4	

- Tercera dimensión: **Liderazgo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el liderazgo**

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertivo	7	3	4	3	
Persuasivo	8	4	4	4	
ejemplar	9	3	4	4	

Dimensiones del instrumento: productividad

- Primera dimensión: **capacidad de producción**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la capacidad de producción**

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad	10	3	4	4	
Calidad	11	4	4	3	
Satisfacion	12	4	3	4	

- Segunda dimensión: **eficiencia**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la eficiencia**

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados	13	3	3	4	
Recursos	14	4	4	4	
Mejora continua	15	4	4	4	

- tercera dimensión: **eficacia**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la eficacia**

INDICADOR ES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oftimización	16	4	4	4	
Mission	17	4	4	4	
Tiempo	18	4	4	3	

Magister
en Gestión
Pública
NELSON
PENACHI
VALLE

DNI
N°4221085

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Coachinggerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Teodoro Carranza Estela		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Mas de 5 años		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Coaching gerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024
Autor:	Alarcon cruz Cristian
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	ALARCON CRUZ CRISTIAN
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana

Significación:	0.05
----------------	------

4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable Independiente: Coaching galenical	Proceso de transición	Violeta (2015) menciona que la transición es una acción de metamorfosis de pasar de un modo de ser a pasar a otro destino.
	cumplimiento de metas	Rojas (2020) Menciona que el logro de metas es la cuantificación de las metas delineadas y descritas en el plan de trabajo de la organización y deben desarrollarse durante un período de tiempo específico.
	Liderazgo	Clinton et al. (2021) Los líderes son personas que inspiran a otras con una visión Clara no creen que su influencia se detenga en los límites de la empresa, sino que pueden crear una red mucho más grande Así mismo pueden implementar la cultura que deseen lo que no solo ayuda a aumentar el compromiso de los empleados y mejorar su desempeño, sino que también contribuye al crecimiento de todo su equipo
Variable dependiente: productiva	Capacidad de producción	Alarcon (2018) Es el proceso de transformar un grupo de bienes y servicios en bienes diferentes, llamado valor agregado, por lo que la producción se centra en la conexión entre los factores, los productores y lo que se produce, el tiempo puede ser a corto y largo plazo, porque depende de la producción y sus procesos.
	Eficiencia	se define como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros alcanzados a través de este.
	Eficacia	Es el grado en que se logran las metas y objetivos, La capacidad para lograr lo que nos proponemos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Coaching gerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024**” elaborado por (CRISTIAN ALARCON CRUZ) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Coaching gerencial

- Primera dimensión: Proceso de transición
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el Proceso de transición

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disciplina	Los gerentes de la empresa comercial demuestran su puntualidad y responsabilidad.	4	4	4	
Actitud	Los gerentes de la empresa Comercial trabajan con perseverancia para el logro de las metas.	4	4	4	
Aptitud	Los gerentes de la empresa comercial tienen los conocimientos necesarios para realizar sus funciones.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **cumplimiento de metas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el cumplimiento de metas**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tareas	Los colaboradores de la empresa comercial cumplen sus tareas asignadas.	4	4	4	
Objetivos	Los colaboradores de la empresa comercial conocen el objetivo de la empresa.	4	4	4	
Logros	La empresa logra las metas establecidas para cada periodo.	3	3	3	

- Tercera dimensión: **Liderazgo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el liderazgo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertivo	Los gerentes de la empresa comercial se expresan de manera coherente, sin agresividad y con mucho respeto.	3	4	4	

Persuasivo	Los gerentes de la empresa comercial son convincentes con su argumento	4	4	4	
ejemplar	Los gerentes de la empresa comercial son ejemplares para todos los colaboradores	4	4		

Dimensiones del instrumento: productividad

- Primera dimensión: **capacidad de producción**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la capacidad de producción**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad	En la empresa se logran producir la cantidad requerida.	4	4	4	
Calidad	En la empresa se logran producir de mejor calidad de los de la competencia.	4	4	4	
Satisfacion	La empresa logra satisfacer las necesidades de los clientes.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **eficiencia**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la eficiencia**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados	La empresa en su productividad cuenta con resultados óptimos.	4	4	4	
Recursos	En la empresa es adecuado los recursos utilizados para una buena productividad.	4	4	4	
Mejora continua	En la empresa tiene una mejora continua en su proceso de producción.	4	4	4	

- tercera dimensión: **eficacia**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la eficacia**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oftimización	La empresa busca la mejor manera de realizar una actividad	4	4	4	
Mission	La empresa cuenta con una misión	4	4	4	
Tiempo	La empresa tiene tiempos establecidos para cada actividad	4	4	4	



Firma del evaluadorCLAD: 08171

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Coaching gerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Cecilia Villarreaal Magán
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Mas de 5 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Nombre de la Prueba:	Coaching gerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024
Autor:	Alarcon cruz Cristian
Procedencia:	Ucv Lima Norte
Administración:	Alarcon cruz Cristian
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima Metropolitana

Significación:	0.05
----------------	------

3. **Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable Independiente: Coaching galenical	Proceso de transición	Violeta (2015) menciona que la transición es una acción de metamorfosis de pasar de un modo de ser a pasar a otro destino.
	cumplimiento de metas	Rojas (2020) Menciona que el logro de metas es la cuantificación de las metas delineadas y descritas en el plan de trabajo de la organización y deben desarrollarse durante un período de tiempo específico.
	Liderazgo	Clinton et alt. (2021) Los líderes son personas que inspiran a otras con una visión Clara no creen que su influencia se detenga en los límites de la empresa, sino que pueden crear una red mucho más grande Así mismo pueden implementar la cultura que deseen lo que no solo ayuda a aumentar el compromiso de los empleados y mejorar su desempeño, sino que también contribuye al crecimiento de todo su equipo
Variable dependiente: productiva	Capacidad de producción	Alarcon (2018) Es el proceso de transformar un grupo de bienes y servicios en bienes diferentes, llamado valor agregado, por lo que la producción se centra en la conexión entre los factores, los productores y lo que se produce, el tiempo puede ser a corto y largo plazo, porque depende de la producción y sus procesos.
	Eficiencia	se define como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros alcanzados a través de este.

	Eficacia	Es el grado en que se logran las metas y objetivos, La capacidad para lograr lo que nos proponemos.
--	-----------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario **“Coaching gerencial en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024”** elaborado por (CRISTIAN ALARCON CRUZ) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

N°	VARIABLES, DIMENSIONES E ÍTEMS	1 Total mente en desacu erdo	2 En desa cuer do	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuer do	4 De acue rdo	5 Total mente de acuerd o
	VARIABLE INDEPENDIENTE: Coaching Gerencial Dimensión: Proceso de transición					
1	¿Los gerentes de la empresa comercial demuestran su puntualidad y responsabilidad?					
2	¿Los gerentes de la empresa Comercial trabajan con perseverancia para el logro de las metas?					
3	¿Los gerentes de la empresa comercial tienen los conocimientos necesarios para realizar sus funciones?					
	Dimensión: cumplimiento de metas					
4	¿Los colaboradores de la empresa comercial cumplen sus tareas asignadas?					
5	¿Los colaboradores de la empresa comercial conocen el objetivo de la empresa?					
6	¿La empresa logra las metas establecidas para cada periodo?					
	Dimensión: Liderazgo					
7	¿Los gerentes de la empresa comercial se expresan de manera coherente, sin agresividad y con mucho respeto?					
8	¿Los gerentes de la empresa comercial son convincentes con su argumento?					
9	¿Los gerentes de la empresa comercial son ejemplares para todos los colaboradores?					
	VARIABLE DEPENDIENTE: productividad Dimensión: Capacidad de producción					
10	¿En la empresa se logran producir la cantidad requerida?					
11	¿En la empresa se logran producir de mejor calidad que de los de la competencia?					
12	¿La empresa logra satisfacer las necesidades de los clientes					

	Dimensión: Eficiencia					
13	¿La empresa tiene tiempos establecidos para cada actividad?					
14	¿En la empresa es adecuado los recursos utilizados para una buena productividad?					
15	¿En la empresa tiene una mejora continua en su proceso de producción?					
	Dimensión: Eficacia					
16	¿La empresa busca la mejor manera de realizar una actividad?					
17	¿La empresa cuenta con una misión?					
18	¿La empresa en su productividad cuenta con resultados óptimos?					

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COMERCIAL, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2024

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

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Coaching gerencial

- Primera dimensión: Proceso de transición
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el Proceso de transición

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disciplina	1	4	4	4	
Actitud	2	4	4	4	
Aptitud	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: **cumplimiento de metas**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el cumplimiento de metas**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tareas	4	3	4	3	
Objetivos	5	3	4	4	
Logros	6	4	3	4	

- Tercera dimensión: **Liderazgo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el liderazgo**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertivo	7	4	3	4	
Persuasivo	8	4	3	4	
ejemplar	9	4	3	1	

Dimensiones del instrumento: productividad

- Primera dimensión: **capacidad de producción**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la capacidad de producción**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cantidad	10	4	4	4	

Calidad	11	3	3	3	
Satisfacción	12	4	4	4	

- Segunda dimensión: **eficiencia**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la eficiencia**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados	13	4	4	4	
Recursos	14	3	3	4	
Mejora continua	15	3	4	4	

- tercera dimensión: **eficacia**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la eficacia**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimización	16	3	3	3	
Mission	17	4	3	3	
Tiempo	18	4	3	3	



Firma del evaluador

DNI: 25673150

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

ANEXO N° 4 *coeficiente de correlación, condiciones y regla de decisión.*

Valores de coeficiente correlación

RANGO	RELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: *Elaborado en base a Hernández, Fernández & Baptista (2014)*

1.1.1. Condiciones:

- Sig. T = 5%
- Nivel de aceptación 95 %, $z = 1,96$
- H_0 = Hipótesis nula
- H_a = Hipótesis alterna

1.1.2. Regla de decisión:

- a) Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .
- b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Anexo N°6 Tabla de resultados

Hipótesis general.

Tabla 4. Resumen del modelo de hipótesis general.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.875 ^a	.766	.761	.369

a. Predictores: (Constante), Coaching Gerencial (Agrupada)

Tabla 5. Coeficiente de hipótesis general

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	.739	.234		3.159	.003
	Coaching Gerencial (Agrupada)	.813	.065	.875	12.548	.000

a. Variable dependiente: Productividad operativa (Agrupada)

ANEXO 7. RESULTADOS INFERENCIALES DE LAS PRUEVAS

Específica 01.

H₀ = Hipótesis nula. No existe influencia de proceso de transición en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de Miraflores, 2024

H_a = Hipótesis alterna. Existe influencia de proceso de transición en productividad operativa, de una empresa comercial, San Juan de

Tabla 6. Prueba de hipótesis específico N° 1
Correlaciones

			Proceso de transición (Agrupada)	Productividad operativa (Agrupada)
Rho de Spearman	Proceso de transición (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.861**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	Productividad operativa (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.861**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

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

Interpretación: Se observa en la tabla N°6 que el coeficiente de correlación es de ,861, la Sig. bilateral ,000, con los datos presentados y la tabla del anexo N°4 que comprende el coeficiente de correlación y condiciones, se determina que existe correlación positiva considerable, siguiendo la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por el valor señalado $p < 0.05$ concluyendo que existe influencia positiva de proceso de transición en productividad operativa.

Tabla 7. Resumen de modelo de hipótesis específico N°1

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.860 ^a	.739	.734	.390

a. Predictores: (Constante), Proceso de transición (Agrupada)

Interpretación: El R cuadrado representa el nivel de cambio que esta experimentando la variable Productividad operativa por efecto de la variable proceso de transición, este cambio es de 76%

Tabla 8. Coeficiente de correlación de hipótesis específico N°1

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1.060	.225		4.721	.000
	Proceso de transición (Agrupada)	.734	.063	.860	11.665	.000

a. Variable dependiente: Productividad operativa (Agrupada)

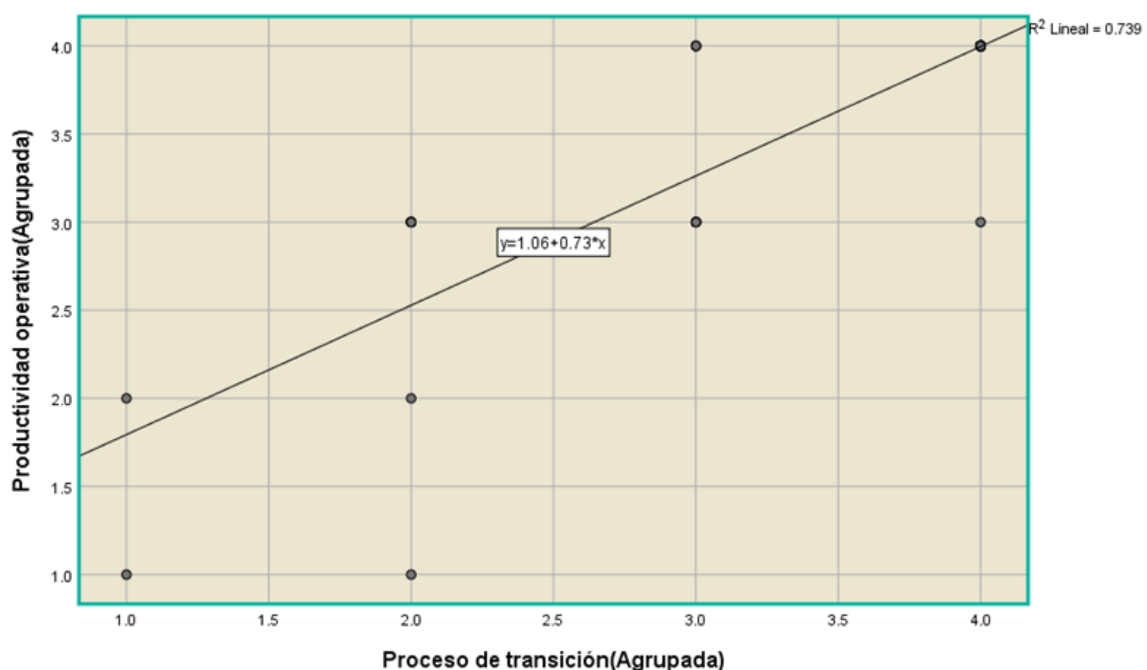
Interpretación: en la tabla 08 se analiza que el sig. Bilateral es 0.000; por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna porque la sig es menor que 0.00 por lo tanto, se concluye que existe influencia de la variable coaching gerencial con productividad operativa.

También se observa que la recta de regresión lineal o de ajuste de observaciones es:

$$Y = 1.060 + 0.734 X$$

Es decir, productividad operativa es igual a $1.060 + 0.734$ Proceso de transición. Esto nos dice que el aporte de proceso de transición es 73.4% para que la variable productividad sufra cambio.

Figura 2. Regresión Lineal de hipótesis específica N°1



Específica 02.

H₀ = Hipótesis nula. No existe influencia de cumplimiento de metas en productividad operativa, de una organización comercial, San Juan de Miraflores, 2024

H_a = Hipótesis alterna. Existe influencia de cumplimiento de metas en productividad operativa, de una organización comercial, San Juan de Miraflores, 2024

Tabla 9. Prueba de hipótesis específico N°2
Correlaciones

			Cumplimiento de metas (Agrupada)	Productividad operativa (Agrupada)
Rho de Spearman	Cumplimiento de metas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.934**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	Productividad operativa (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.934**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

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

Interpretación: Se observa en la tabla N°9 que el coeficiente de correlación es de ,934, la Sig. bilateral ,000, con los datos presentados y la tabla del anexo N°4 que comprende el coeficiente de correlación y condiciones, se determina que existe correlación positiva muy fuerte, siguiendo la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por el valor señalado $p < 0.05$ concluyendo que existe influencia positiva de cumplimiento de metas en productividad operativa.

Tabla 10. Resumen de modelo de hipótesis específico N°2

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.725 ^a	.525	.515	.526

a. Predictores: (Constante), Cumplimiento de metas (Agrupada)

Interpretación: El R cuadrado representa el nivel de cambio que está experimentando la variable Productividad operativa por efecto de la variable cumplimiento de metas, este cambio es de 53%

Tabla 11. Coeficiente de correlación de hipótesis específico N°2

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1.478	.301		4.919	.000
	Cumplimiento de metas (Agrupada)	.603	.083	.725	7.288	.000

a. Variable dependiente: Productividad operativa (Agrupada)

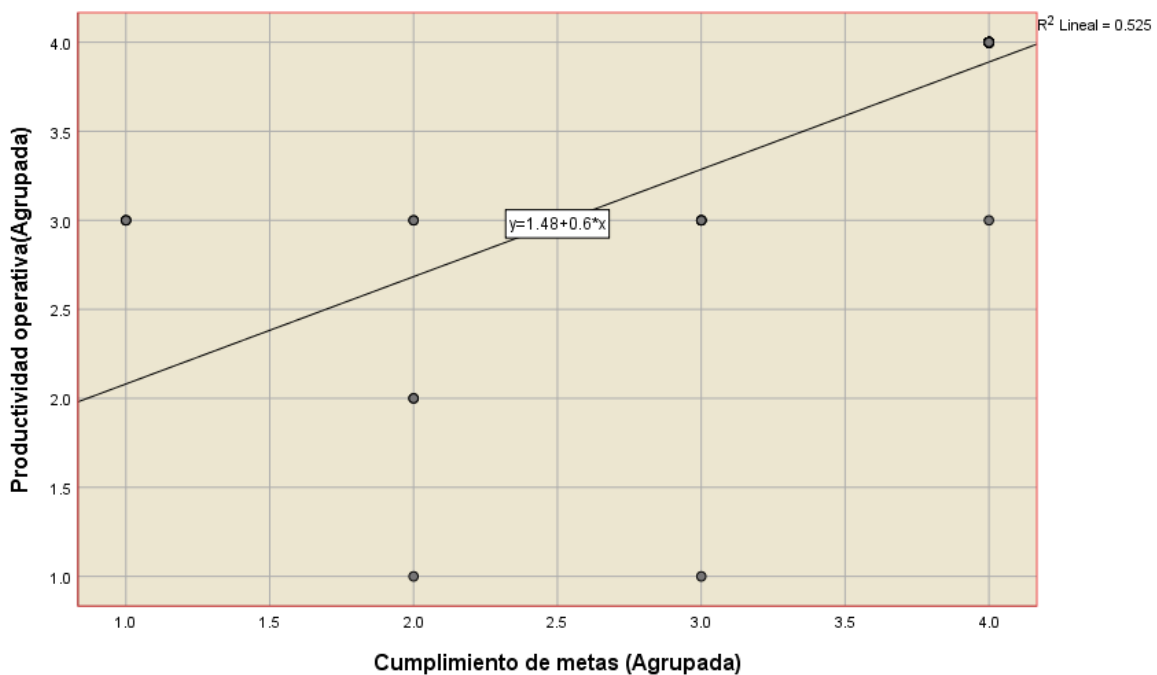
Interpretación: en la tabla N°11 se analiza que el sig. Bilateral es 0.000; por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna porque la sig es menor que 0.00 por lo tanto, se concluye que existe influencia de la variable cumplimiento de metas con productividad operativa.

También se observa que la recta de regresión lineal o de ajuste de observaciones es:

$$Y = 1.478 + 0.603 X$$

Es decir, productividad operativa es igual a 1.478 + 0.603 cumplimiento de metas. Esto nos dice que el aporte de cumplimiento de metas es 60.3% para que la variable productividad sufra cambio.

Figura 3. Regresión Lineal de hipótesis específica N°2



Hipótesis específica 3

Ho = Hipótesis nula. No existe influencia de liderazgo en productividad operativa, de una organización comercial, San Juan de Miraflores, 2024.

Ha = Hipótesis alterna. Existe influencia de liderazgo en productividad operativa, de una organización comercial, San Juan de Miraflores, 2024.

Tabla 12. Prueba de hipótesis específico N°3

Correlaciones

			Liderazgo (Agrupada)	Productividad operativa (Agrupada)
Rho de Spearman	Liderazgo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.903**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	Productividad operativa (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.903**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.

N	50	50
---	----	----

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

Interpretación: Se observa en la tabla N°12 que el coeficiente de correlación es de ,903, la Sig. bilateral ,000, con los datos presentados y la tabla del anexo N°4 que comprende el coeficiente de correlación y condiciones, se determina que existe correlación positiva muy fuerte, siguiendo la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por el valor señalado $p < 0.05$ concluyendo que existe influencia positiva de liderazgo en productividad operativa.

Tabla 13. Resumen de modelo de hipótesis específico N°3

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.753 ^a	.567	.558	.503

a. Predictores: (Constante), Liderazgo (Agrupada)

Interpretación: El R cuadrado representa el nivel de cambio que está experimentando la variable Productividad operativa por efecto de la variable liderazgo, este cambio es de 57%

Tabla 14. Coeficiente de correlación de hipótesis específico N°3

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	.574	.388		1.477	.014
	Liderazgo (Agrupada)	.827	.104	.753	7.928	.000

a. Variable dependiente: Productividad operativa (Agrupada)

Interpretación: También se observa que la recta de regresión lineal o de ajuste de observaciones es:

$$Y = 0.574 + 0.827X$$

Es decir, productividad operativa es igual a $0.574 + 0.827x$. Esto nos dice que el aporte de liderazgo es 83% para que la variable productividad sufra cambio.

Figura 4. Regresión Lineal de hipótesis específica N°3

