



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San  
Juan de Lurigancho, 2019

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

**AUTOR:**

Br. Aricoché Amaya Alan (ORCID: 0000-0001-8095-0564)

**ASESOR:**

Mg. Chicchón Mendoza Oscar Guillermo (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas gerenciales

Lima – Perú

2020

## **Dedicatoria**

Este trabajo lo dedico a mis hijos: Miguel Ángel y Luana Abigail, quienes siempre han sido mi motivación y apoyo para seguir adelante y que pueda cumplir mis metas trazadas.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por ser la guía espiritual en mi vida, a mi familia y sobre todo a mis hijos por su apoyo y paciencia en los momentos que más lo necesitaba. A mis profesores y asesores de la Universidad por ser la guía que me permitieron alcanzar la realización de mi trabajo.

## Página del Jurado



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ARICOCHÉ AMAYA, ALAN**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de Negocios - MBA*, ha sustentado la tesis titulada:

**COACHING GERENCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA IE PNP JORGE CIEZA LACHOS SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019.**

Fecha: 22 de enero de 2020

Hora: 11:45 a.m.

#### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma: .....

**SECRETARIO:** Mg. Gustavo Zarate Ruiz

Firma: .....

**VOCAL:** Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por Mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Aricoché Amaya Alan, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “El coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos, San Juan de Lurigancho, 2019”, en 70 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de Negocios - MBA, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 enero de 2020



Br. Aricoché Amaya Alan

DNI: 42738418

## Índice

	<b>Pág</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>II. Método</b>	<b>13</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización de variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	18
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
<b>III. Resultados</b>	<b>20</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>31</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>33</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>34</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>35</b>
<b>Anexos</b>	<b>44</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	47
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	49
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos	55
Anexo 5: Bases de datos de las variables de estudio	56
Anexo 6 :Tabla 22: Coeficiente de Correlación de Spearman	58
Anexo 7: Consentimiento informado	59
Anexo 8: Porcentaje del Turnitin	60

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Operacionalización de la variable Coaching Gerencial	14
Tabla 2: Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	15
Tabla 3: Baremos de la variable Coaching Gerencial	16
Tabla 4: Baremos de la variable Desempeño Laboral	16
Tabla 5: Resultado de la validez de contenido del instrumento	17
Tabla 6: Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento.	17
Tabla 7: Dato estadístico de fiabilidad del instrumento.	17
Tabla 8: Elementos para la recolección de datos	18
Tabla 9: Cronograma de actividades	18
Tabla 10: Nivel de Coaching Gerencial	20
Tabla 11: Nivel de Habilidades	21
Tabla 12: Nivel de Crecimiento Personal	22
Tabla 13: Nivel de Potencial Humano	23
Tabla 14: Nivel de Desempeño Laboral	24
Tabla 15: Nivel de Productividad	25
Tabla 16: Nivel de Eficiencia	26
Tabla 17: Nivel de Eficacia	27
Tabla 18: Nivel de correlación entre coaching gerencial y desempeño laboral	28
Tabla 19: Nivel de correlación entre coaching gerencial y productividad	29
Tabla 20: Nivel de correlación entre coaching gerencial y eficiencia	29
Tabla 21: Nivel de correlación entre coaching gerencial y eficacia	30
Tabla 22: Coeficiente de correlación de Spearman	58

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Nivel de Coaching Gerencial	20
Figura 2: Nivel de Habilidades	21
Figura 3: Nivel de Crecimiento Personal	22
Figura 4: Nivel de Potencial Humano	23
Figura 5: Nivel de Desempeño Laboral	24
Figura 6: Nivel de Productividad	25
Figura 7: Nivel de Eficiencia	26
Figura 8: Nivel de Eficacia	27



## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el Coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho, 2019. El método empleado fue el hipotético deductivo, y la investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 85 trabajadores administrativos de la IE PNP Jorge Cieza Lachos-2019, a los que se aplicaron 1 cuestionario donde se evidencian las variables coaching gerencial y desempeño laboral. El resultado de la aplicación del alfa de Cronbach comprobamos que está en (0,884), y en calificación podemos observar que la fiabilidad del instrumento es buena, así mismo el resultado de correlación entre el coaching gerencial se relaciona de forma positiva media ( $Rho = 0.949$ ) con desempeño laboral en la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Palabras claves: Coaching empresarial, productividad, habilidades, potencial humano, crecimiento profesional.

## **Abstract**

The objective of this research work was to determine the management coaching and work performance of the PNP El Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho, 2019. The method used was the hypothetical deductive, and the research was carried out under the quantitative design approach not-experimental cross-sectional correlational. The sample consisted of 85 administrative workers of the EI PNP Jorge Cieza Lachos-2019, to whom 1 questionnaire was applied where the variables coaching management and work performance were evidenced. The result of the application of Cronbach's alpha is that it is in (0.884), and in qualification we can see that the reliability of the instrument is good, likewise the result of correlation between managerial coaching is related in a positive average ( $Rho = 0.965$ ) with work performance in the PNP El Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019, therefore, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted.

Keywords: Business coaching, productivity, skills, human potential, professional growth.

## **I. Introducción**

Dentro del mundo actual en que vivimos, el mercado se ha vuelto cada día más competitivo, ofreciéndose dentro de él muchos métodos, herramientas novedosas y de alto impacto para dar soluciones a los problemas que surgen dentro de nuestras organizaciones. La gestión de administrar es una disciplina colectiva comisionada de educar y examinar los instrumentos, sistemas, procedimientos y técnicas necesarias con el fin de potenciar los medios vacantes en una entidad y está comprobado que, el triunfo de una entidad se justifica en las labores desarrolladas por las personas (Llopis, 2015) y todo lo que puedan aportar en beneficio de la organización. Las organizaciones que entiendan este concepto y que permitan desarrollar en sus colaboradores estas competencias, serán capaces de enfrentar los desafíos de su entorno con éxito, logrando los objetivos planteados de manera eficiente, sacándole el máximo provecho a las capacidades y/o habilidades del talento humano que posee.

El desempeño laboral siempre ha sido considerado parte importante dentro del desarrollo y triunfo de una entidad, de modo que hoy en día tiene mucha importancia en él, para mejorarlo y medirlo, el desempeño se da a través de las acciones o de la observación del comportamiento del colaborador y su aporte frente a los objetivos de la organización. Según el Banco de Desarrollo de América Latina, la productividad profesional en nuestro país es el 0.17% de la productividad en EE.UU. Esto sucede por la informalidad y la demanda de trabajo. Ante estas cifras, se requiere valorar la performance laboral de los empleados con el objetivo de entender las causas o circunstancias que se deben maximizar. Para puntualizarlo se debe concretar los elementos del performance laboral que se adecúan para examinar. Cada entidad es diferente, es por eso que se deben evaluar y dar mayor enfoque a un factor como principal, los aspectos que deben considerarse son: conocer el trabajo, capacitación del colaborador, entre otros. Basados en lo anteriormente mencionado, analizamos el uso del coaching gerencial como una herramienta fundamental, con el que de manera coordinada se puedan ordenar y precisar las capacidades de los colaboradores y alinearlas con los objetivos de la organización a través de un coach que actúa como guía y orientador. Esta herramienta nos permite hacer que los miembros de la organización puedan orientarse mejor y tener acceso a la información de manera que puedan interactuar y llevar a cabo los propósitos de la organización de manera exitosa y obtengan los

resultados esperados. Este desempeño debe realizarse en todas las proporciones de la entidad, donde cada uno de los líderes de grupo desempeñen coaching en las actividades de trabajo (Bayón et al., 2006, p.12). Para la elaboración de esta indagación se ha considerado a la IE PNP Jorge Cieza Lachos, colegio de la Policía Nacional del Perú dedicada al rubro de la educación por más de 30 años, y que viene brindando servicios de formación educativa en el distrito de SJL. El Colegio cuenta con una plana docente de 45 profesores los cuales realizan labor educativa y un total de 85 trabajadores contando con personal operativo y de oficina (administrativo). La IE PNP Jorge Cieza Lachos, cuenta además con 01 Directora y 01 Sub-director quienes realizan todas las coordinaciones y supervisan los cumplimientos de las tareas asignadas.

En el último año, la Alta Dirección ha realizado un continuo seguimiento a diversas coyunturas negativas que han podido presentarse y dañan la calidad del desempeño formativo, esta coyuntura ha surgido por equívocos que se ejecutan por intermedio de los empleados administrativos pues ellos interactúan con los consumidores, padres y alumnos, brindando un servicio inapropiado. Los conflictos que se han evidenciado son: omisiones u olvidos de registro, escasez de diálogo entre los diferentes departamentos, desacato de los sistemas del colegio y del RIT, faltas y algunos malos entendidos entre compañeros que afectan el desempeño hacia el público en general. Por ello en la IE PNP Jorge Cieza Lachos, se desea conocer cuál es la coyuntura de sus empleados, analizar que situaciones puedan estar afectándolos para con ello precisar las razones por las que no cumplen con los estándares ya establecidos por la institución como si se venía trabajando hace algunos meses, en base a experiencias de otras instituciones, se propone utilizar una herramienta con mucho enfoque en conocer a los empleados, se trata del Coaching. A través de la aplicación de esta herramienta gerencial buscamos mejorar los problemas de desempeño laboral encontrados, el coaching nos permitirá asistir de manera dinámica a los colaboradores, en el logro de sus metas, incentivándolos en el desarrollo de su propio potencial y ayudándolos a construir confianza. Para estudiar el rendimiento de los empleados se deberá contemplar sus habilidades, estabilidad profesional, no solo considerar resultados; así se asegurará su incremento personal y el de la entidad. Del análisis hecho se formuló la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho

2019?, subsiguientemente, ilustraremos a las investigaciones anticipadas internacionales como nacionales que se conectan con nuestra materia de análisis.

Zegarra et al. (2016), en su investigación, de método histórico lógico, el cual analizaron mediante la recaudación de contenidos y en base a lo conseguido hicieron un primer pronóstico, el cual arrojó que si se encuentra con deficiencias en las destrezas de los educandos en el desarrollo de sus funciones, esto nos refleja bajo rendimiento en sus clases teóricas, la forma de enseñar y de explorar dichos métodos hacia su alumnado, pues este evidencia muchos impedimentos para poder sacarle provecho a lo que el docente pueda explicarles, los números que los alumnos muestran están lejos de los objetivos que se plantea a cada docente, por lo mencionado se ingeniaron una herramienta para mejorar, el cual consistía en un proyecto de enseñanza de coaching, para perfeccionar el sistema de toma de decisiones de cada maestro; se llevó a la práctica algunos cambios y mejoras mediante proyectos y charlas agendadas durante un tiempo establecido, para evidenciar los resultados posteriores al plan de inducción de coaching emplearon un sistema de preguntas a profesionales por medio de un documento que obtenía información sobre todos los aspectos tanto externos como internos, como resultado obtuvieron una correlación del estudio del coaching y toma de decisiones de 0,799 siendo este positiva considerable, así mismo obtuvieron un 58% en nivel alto, evidenciando esto que la mejora va en aumento, pues a partir de la aplicación del coaching diseñaron un programa que consiste en que cada docente analice el contexto del aula y del sistema de instrucción que se emplea y tomar mejores decisiones reforzando sus clases, haciéndolas más dinámicas y didácticas y poder impulsarlas, ya que brinda modificaciones en las maneras de suponer, accionar y experimentar de los alumnos; como conclusión hablan de la consideración de la toma de decisiones para un excelente planteamiento de las ocupaciones de cada educador, logró que sus aulas estén más a gusto para el estudiante y se logre un óptimo desarrollo en ellos a partir de las capacitaciones de coaching gerencial que se les brindó a cada docente. Según, Soto et al. (2018), en su investigación usaron el procedimiento de diseño experimental, para cuantificar la conexión del coaching; con el objetivo de optimizar la característica de la pedagogía en sus diferentes proporciones, y obtener relación entre coaching y la productividad de los docentes, como resultado de dicha búsqueda nos proporciona una conexión positiva muy alta, con un  $Rho = 0.905$ , el cual nos afirma que sí existe correlación entre ambos

componentes evaluados, como conclusiones de su investigación nos informan la importancia de una constante capacitación de los docentes, para que estos mejoren su rendimiento académico, y este afecte a la productividad de los colegios, mejorando así el rendimiento académico de cada alumno, y a su vez se repotencian los conocimientos, habilidades y capacidades de los docentes con la aplicación del coaching.

Vélaz de Medrano & Vaillant (2009) expresaron “la particularidad de la enseñanza de una nación no es mayor a la particularidad de su docencia”. Es por esto que se ha orientado los empeños para lograr así con los instructores subir sus características de estudio. Ahilado a ese proyecto, se ha actuado en base al coaching, poniendo en práctica tácticas para mejorar el aprendizaje formativo mediante reuniones de trabajo, cortejo en las salas y cortejo virtual. Su resultado indica variaciones efectivas, acrecentando la condición de la formación de las clases y por ende en el acrecentamiento profesional de los pedagogos. A continuación Guerrero (2017) nos dio a entender los valores de la personalidad que pronostican de una manera superior al coaching gerencial, emplearon como referencia cinco causantes, utilizando instrumentos de cuestionarios con el método de correlación y análisis de regresión e investigación cuantitativa y los resultados fueron: realizó un análisis con once personas, en ella se comprobó la capacidad del modelo para la evaluación, KMO (0.913), y todos los valores para puntos particulares se dieron:  $>.77$ , por encima del margen aceptable, como conclusión presento que este análisis evidenció significativa información entre la relación de las cinco particularidades de la personalidad y el coaching gerencial, aportando a un máximo desenvolvimiento laboral en las entidades. Otra investigación que encontramos es de Rosales & Blácido (2015), manejaron la investigación aplicada con orientación explicativo casual descriptivo, con un diseño no experimental y transeccional, utilizaron un análisis estadístico descriptivo para las variables, el objetivo del presente trabajo era establecer la relación del coaching gerencial en el desenvolvimiento en la empresa del personal, como objetivo principal era establecer el nivel de práctica del coaching gerencial en la Municipalidad Distrital de Olleros, como resultados identificaron que hoy en día es más difícil identificar desarrollar, retener a los colaboradores, por ello es necesario conseguir el máximo compromiso, desempeño, motivación, implicación y desarrollo con la organización, adicional se observa que el coaching gerencial alcanza un nivel del 77.8%, lo que evidencia que los

trabajadores si cuentan con una noción del concepto de coaching, la práctica de esta herramienta tiene un alto nivel en la empresa del análisis, puesto que se muestra que los colaboradores alcanzan un grado alto en la ejecución laboral, como conclusión obtuvieron que el ejercicio del coaching gerencial posee un elevado grado, además se evidencia un liderazgo participativo porque el estilo radica en entender y encauzar las relaciones del equipo.

Maldonado (2012) utilizó un método no experimental de tipo descriptivo, con la finalidad de manifestar que el coaching y desempeño laboral se relacionan para beneficio de la corporación, y en base a cuestionarios y entrevistas, los cuales como resultados evidencian un 0.10% de mejora en las competencias de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación e integridad en los directivos; después de llevar a cabo el programa de coaching, obtuvo como resultado que más de dos tercios de los empleados contemplan al coaching gerencial en relación con el desempeño laboral en su máximo nivel. También tenemos la investigación de Pizarro (2017), dispuso como propósito reconocer la relación a través de la motivación y productividad laboral, aplicando para esto encuestas y como instrumento el cuestionario, la población que se encuestó aplicando el método censal fue de 50 trabajadores de Admisión de la Institución Privada; de acuerdo a la escala de Likert, el autor logró la siguiente conclusión, sí subsiste relación a través de la motivación y eficiencia en los colaboradores de la Institución mencionada. El resultado del estudio de correlación a través de la motivación y la eficiencia dan razón que existe una relación, dando como rho (0.558), mostrando relación positiva de grado moderado.

Presentaremos algunos antecedentes de nuestra segunda variable "Desempeño Laboral", Licona et al. (2018) en su artículo utilizó una metodología de tipo descriptiva, se eligió la prueba de Pearson y en caso contrario la prueba de Spearman, en su investigación se plantearon comprobar su hipótesis: un buen desempeño laboral se relaciona con la eficiencia de los trabajadores, obtuvieron como correlación 0.076, positiva considerable, aceptando lo planteado en su investigación, en base a ello nos llevan a su conclusión, indicando que el desempeño laboral depende mucho del estado de ánimo, salud, entre otros; pues este se ve reflejado en la eficiencia de los colaboradores, pues este afecta al rendimiento de la organización, sumándose a eso el distractor móvil que refleja una gran distracción, de igual manera existe un número mínimo de colaboradores que

evidencian eficiencia en el desarrollo de sus actividades, pues este pequeño grupo recibe capacitaciones constantes de liderazgo, coaching entre otros, beneficios que la compañía les brinda, es por ello que como recomendación están sugiriendo ampliar estas capacitaciones a todo el personal, para que obtenga más eficiencia en todo el equipo de trabajo.

Chiang & San Martin (2015), en su búsqueda emplearon la técnica no empírica de diseño transversal descriptivo correlacional, en la cual obtuvieron como consecuencia que, los valores de desenvolvimiento laboral y el contentamiento laboral muestran una relación efectiva , con una significancia del 0.789, en proporciones contenidas y significativas en el caso de las señoritas, es ahí donde el descubrimiento, la eficacia y productividad, disponen relación representativa afirmativa por medio de contentamiento con la relación con el jefe y contentamiento con la verificación, esto quiere expresar, que en proporción maximizan su proactividad y se vuelven más eficaces en sus labores, incrementa el contentamiento en conexión con su líder, así también se halla relación afirmativa y positiva entre los generadores de desenvolvimiento laboral y el contentamiento con la conexión que se produce con el líder; pues alcanzaría denotar al máximo el rendimiento, existe un acrecentamiento del contentamiento en relación con sus líderes en la entidad, en caso de los hombres, se evidencia una relación afirmativa y estadísticamente significativa, aun cuando en proporciones controladas y pasables las variables innovación y proactividad cuentan con correlación afirmativa alta, con el gusto por la entidad, pues cuando maximizan sus prácticas en sus actividades se incrementará su satisfacción por laborar en la entidad, basados en los resultados, alcanzaron una conclusión, se pudo evidenciar que es de suma importancia que exista una buena satisfacción laboral, esta se debe a muchos factores pero los más resaltantes son la empatía con el jefe, línea de carrera dentro de la organización y las capacitaciones constantes que pueda la empresa ofrecerles para poder lograr un mayor desempeño dentro de las organizaciones, y esto hará que en sus actividades sean más eficaces e influye en la productividad de la empresa.

Rosas & Carmona (2017) en su investigación tuvieron como objetivo analizar la relación del pensamiento emotivo dentro de la entidad, resulta un factor determinante en la mejora de la conexión entre individuos en las entidades, esto significa un aumento en los resultados laborales , como conclusión plantearon, la inteligencia emocional es un recurso que puede ir en aumento constantemente, pues



en este se gana experiencias, madurez, el cual nos permite examinar y orientar nuestras emociones y poder estas enfrentarlas con mejor orientación en nuestro desempeño diario y este implica significativamente en el desempeño laboral, ya que a mayor experiencia nuestras acciones pueden ser más asertivas, sin embargo siempre existe un margen de error y mejora que se va ganando con mayor conocimientos. Sum (2015) en su análisis tomaron un diseño descriptivo, transversal y correlacional, como resultado obtuvieron que el desarrollo laboral de los empleados se evidencia en las distintas ocupaciones que se hacen en su sector de trabajo, ya que este depende bastante de la forma que el colaborador este motivado. La motivación es primordial en toda labor que se ejecuta a diario ya que este asiste para detallar la conducta de los trabajadores, toda persona lo ejecuta de diferentes formas, para que logren hallar un óptimo desempeño y lleguen a realizar las misiones y objetivos, confirmaron que el nivel de motivación que tiene el colaborador es prominente, el resultado obtenido a lo largo de la exploración, se estableció que la motivación se relaciona con el desarrollo laboral de los empleados, este se visualizó por medio de la escala de Likert, las que se consiguieron de cada punto, la mayor parte fue favorable para la exploración y estadísticamente los resultados están dentro de la significación y su fiabilidad. Ledesma, Crespo & Castro (2018) utilizaron una metodología de estudio correlacional, prospectivo y de corte transversal; dentro de su investigación nos comentan que hay muchas herramientas que evalúan el desempeño del profesional, como resultado obtuvieron; los más relevantes de la prueba de desarrollo que retribuye a la autoevaluación, aceptan exhibir que 75.5% manifestaron un grado ajustable en la dm calidad de trabajo, el 46.25% un grado bueno en la dm estabilidad emotiva, el 20% un grado insuficiente en la dm capacidad analítica. Al evaluar al desempeño por el par, el 67.7% expuso un grado óptimo en la dm calidad de trabajo, 43.1% un grado estupendo en la dm emotiva y 35.4% un grado insuficiente en la dm aptitud de síntesis. En relación a la evaluación del desarrollo por el jefe, 75.4% expusieron un grado ajustable en la extensión calidad de trabajo, 40% un grado estupendo en la dm seguridad emotiva y 52.3% un grado deficiente en la dm aptitud de síntesis, esto declara que la variable condicionante del ausentismo, está en relación directa y de manera representativa con la variable desarrollo laboral, de acuerdo con la correlación de rho de 0.597 ( $p=0$ ).

Hemos podido apreciar que hay diversos estudios que demuestran que la aplicación del coaching es importante, hay enseñanzas y vivencias favorables que manifiestan la variación el cual sucede al momento de aplicar la herramienta del coaching como alternativa para la superación, en consecuencia se conocen las estrategias, las flaquezas y fortalezas del desempeño profesional. A continuación, daremos a conocer algunas teorías que nos ayudarán en el desarrollo de la investigación, comenzamos con nuestra variable principal Coaching, daremos a conocer las teorías de algunos autores, comenzamos con el autor Lozano Luz (2018), el coaching es la herramienta que nos ayuda a perfeccionar las habilidades que desarrollan nuestro crecimiento personal y también profesional, orientándose a mejorar los resultados y el potencial humano. La intervención profesional del Coaching Gerencial, se orienta y ayuda a las personas dentro de la organización, a desarrollar y fortalecer sus competencias, como por ejemplo sus actitudes, conocimientos, habilidades, etc. para que, de esta forma, el colaborador pueda responder de manera exitosa frente a los requerimientos de su organización. El principal objetivo del Coaching es que el colaborador pueda adaptarse de la mejor manera al cambio, a través del desarrollo de sus competencias, para que este pueda conseguir un equilibrio en las distintas situaciones que la vida nos pueda brindar, y que se pueda obtener una relación personal más profunda consigo mismo; disfrutando de sus acciones y de su autorrealización, se puede obtener un mejor desempeño personal y profesional.

Para García (2013), el Coaching es visto desde la perspectiva del liderazgo, es decir es una manera de poder crear personas o grupos de personas a desarrollar. Este estilo está conformado por la sistematización de conceptos, estructuras, procesos, herramientas, instrumentos para medir. Es decir, los colaboradores van a mejorar sus habilidades y destrezas en el trabajo mediante el reconocimiento, premiación y el feed back positivo basado en la percepción visual. Ahora vamos a definir con la ayuda de algunos autores nuestra variable Desempeño laboral, Según Valero et al. (2014) Lo define como “La productividad que tiene cada sujeto que ejecuta su día de trabajo en el interior de una entidad, debe estar configurado a las demandas y solicitudes de la compañía, de tal forma que sea eficaz, eficiente y efectivo, en la realización de las funcionalidades que se le encomiendan para la llegada de los objetivos dictados, subsecuente al triunfo de la organización”. Según Montejo (2018), puntualiza el desarrollo laboral como “acciones o hábitos vistos en un

colaborador que son importantes para conseguir el propósito de la entidad y que tienen la posibilidad de ser procesado en relación a competencias de cada sujeto y grado de aportación a la entidad”. Se puede sintetizar al desarrollo laboral como un resultado que ayuda lograr sentir y suponer, ya que todo ello perjudica en las acciones que logren tomar para conseguir sus propósitos y capacidades personales para hallar el deber.

Ahora daremos algunas definiciones de nuestras dimensiones, comenzamos con habilidades, Para Tovar (2012), lo define como un difícil sistema de acciones ya que nos ayudan en aplicar la productividad para el aumento de conocimientos y nuevos hábitos con requisitos en relación con el objetivo fijado, esto establece un sistema de acciones inevitables para el orden de la actividad. Construir una cualidad (habilidad) arraiga en hallar un ámbito de un método complicado lleno de ocupaciones psíquicas y ejercicios, primordiales para el reajuste favorable de la labor, de los entendimientos y de los hábitos que tiene el sujeto. según Navarro (2019), nos define las habilidades como los aspectos conductuales del desempeño que sustentan la experticia médica, el uso de equipamiento o drogas, y reflejan habilidades cognitivas e interpersonales que complementan la experiencia técnica y el conocimiento, otra de nuestras dimensiones es crecimiento personal, en un artículo llamado “¿qué es el desarrollo personal?, se define como un hábito de experiencias de interacción personal y grupal a través de los cuales las personas involucradas en ellos desarrollan y/o mejoran sus aptitudes y capacidades para un lenguaje abierto y directo, los enlaces entre personas y la toma de elecciones, entrando a comprender algo más de sí mismo y los compañeros de equipo, para desarrollarse y ser más humano, otro concepto que encontramos sobre crecimiento personal en un blog de (Peña 2014); lo define como la capacitación del ser humano, tanto espirituales como psicológicos que toda persona pueda realizar más de allá de su propio desarrollo natural en base a la edad, con el crecimiento personal de cada usuario, esta le aumenta sus posibilidades de realizar línea de carrera, actuar y sentir de una mejor manera, tranquila y clara, este es un trabajo diferente al que puede suceder con la psicoterapia, que es parte de resolver problemas.

Otra de nuestras dimensiones es el potencial humano, el cual se define como una capacidad que hay en las personas de cumplir, innovar, establecer los objetivos personales, esta es una habilidad personal y se desarrolla en cada persona en base a sus actitudes y entusiasmo, así mismo se dice que el potencial humano es aquel

que cuenta con que posea habilidades y destrezas que se encuentren en dirección para el soporte a la labor de la organización y que apoyen a poder conseguir los objetivos. (“¿Qué es el potencial humano y como medirlo?” 2015), otra de nuestras dimensiones es la productividad, Ahumada (2015), es una señal que nos revela de qué manera estamos usando los recursos de una organización, ya sea en las distintas áreas, de manera eficiente y eficaz, también podemos decir es la conexión entre el impacto y la duración empleada para alcanzarlo, ello evidencia la eficiencia con la cual lo utilizamos para producir servicios en el mercado, bienes, pues con ellos podemos conseguir la satisfacción de la corporación, por otro lado para nuestra dimensión eficiencia la definiremos como el capital empleado y el fruto obtenido, es por ello que es una aptitud o cualidad muy apreciada por alguna organización y/o empresa, puesto que en la realidad todo lo que se realiza en el día a día tiene un propósito que se desea alcanzar, algún objetivo y/o meta, con recursos financieros, tecnológicos, físicos, humanos u otros; reducido en acciones difíciles y muy competitivas; en resumen podemos decir que es el logro de una labor o plan, con menos recursos y tiempo (RAE, 2001), nuestra última dimensión eficacia, lo definimos como la competencia de conseguir la meta que se desea o se espera, es decir es la capacidad que tiene una empresa para poder conseguir sus propósitos incluyendo la eficiencia y las causas del entorno, en conclusión podemos decir que es ganar una tarea, desplegar un proyecto.(Fernández Ríos & Sánchez, 2015).

De lo exhibido anticipadamente, se analizó y dispuso enunciar esta pregunta de investigación como el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019?, entre los problemas específicos tenemos como problema específico 1: ¿Cuál es la relación que existe entre coaching gerencial y la productividad de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019?, problema específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre coaching gerencial y la eficiencia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019?, problema específico 3: ¿Cuál es la relación que existe entre coaching gerencial y eficacia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019?, de tal forma que el alegato de esta indagación se contempla importante en virtud que en la actualidad el desarrollo del coaching gerencial, ofrece una opción de participación fácil que facilita hacer mejor el desempeño laboral enfocado al fortalecimiento de competencias y

habilidades con mayor empatía y comunicación efectiva entre los colaboradores de las diferentes empresas. Se admite que toda iniciativa para hacer mejor el comportamiento de los empleados se afronta a diversas visiones y a las peculiaridades en cada sector, este trabajo quiere demostrar la importancia de realizar la práctica del coaching gerencial, pues este potencia la comunicación, reflexión y las relaciones interpersonales entre los colaboradores, esto ayuda en las opciones de convivencia y trabajo en grupo, para hacer más fuerte el desarrollo laboral y este sea para provecho de las entidades.

En este mundo empresarial el desarrollo personal es de vital importancia, por ello el uso del coaching nos facilita una opción de participación práctica que facilita hacer mejor los hábitos humanos hacia el reforzamiento personal y de capacidades al hallar participaciones de relaciones con más grande empatía y dialogo eficaz y todos estos factores, desarrollan mayor nivel de independencia pues conseguirán más aptitud de elección y de decisión y obtendrán mayor fuerza de análisis frente a los inconvenientes, ello les dejará poder solucionar ellos mismos sus enfrentamientos porque la seguridad que se van a tener va a ser bastante más grande, de igual forma como su auto criterio y autovaloración. El coaching es una herramienta de las más recomendables, pero poco desarrolladas en las organizaciones para fomentar el crecimiento personal, “el coaching no radica en formar, este radica en las capacidades primordiales para estudiar, crecer, y conocerse uno mismo”, es de constante aprendizaje y constantes hallazgos, el coaching no es una práctica que exija aplicarse de manera dura en ciertas situaciones, sino una forma de manejar a la gente, de reflexionar y de ser.

Esta investigación busca, mediante teorías, vivencias, conceptos y la validez problemática de las entidades de estos tiempos, evidenciar y contribuir a los conocimientos que ya tenemos, de lo importante que es utilizar el coaching para las empresas como una herramienta que contribuye al desarrollo y logro de habilidades profesionales y este podrá mejorar el desempeño laboral, estos resultados se podrán unir en una nueva propuesta, para que sea utilizada como nuevo conocimiento en las futuras empresas y consigan atribuirlo para realizar progresos en nuevas circunstancias, puesto que trabajaremos para establecer que aplicando coaching se mejora los niveles de desempeño de los colaboradores y estos puedan demostrar sus aptitudes. Este estudio contribuirá para las futuras investigaciones, análisis y/o enfoques, pues expondremos las relevancias y los resultados que se suscitan con la

herramienta de coaching gerencial en el desempeño de los colaboradores. Sabemos que es fundamental mantener un ambiente laboral estable y empático para un buen trabajo en las organizaciones, pero este no solo se puede generar generando un clima laboral empático y favorable, este se fortalece más cuando se le da la importancia adecuada al personal, se los capacita y valora por su desempeño diario, más aun cuando la organización ayuda a mejorar sus habilidades personales y estas se usan en beneficio de las compañías, por ende se genera un mejor desempeño laboral, se demostraran los cambios que pueden generarse y el beneficio mayor que la empresa puede obtener de esto. Sabemos que cada proyecto para maximizar el desenvolvimiento laboral afronta infinitas situaciones, efectos y a las peculiaridades situadas en las diferentes entidades, esta tarea/trabajo aspira percibir el papel que el coach absorbe como mentor para los colaboradores y que cada proceso como el diálogo, la meditación y de relaciones, construyan caminos posibles para convivir y laborar en armonía para consolidar el ejercicio educativo y de vínculos individuales. Para poder abordar esta investigación, se analizará y demostrará como las estrategias para desarrollar un buen coaching gerencial, pueden ayudar en repotenciar la comunicación, relaciones entre compañeros, pues este ayuda a realizar los procesos de manera eficaz y eficiente, se va esclarecer las metas personales y en base a ello se podrán desarrollar.

El coaching desde el sector de participación empresarial motiva un método de lección que contribuye a comprender en diferentes criterios de estudio y a mediar en las ocasiones de conflicto, lo que capitalizará el objetivo de satisfacción del desarrollo comunicativo de la lección que se aborda. Como objetivo general de la investigación se planeó: Determinar la relación que existe entre el coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019, como objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el coaching gerencial y la productividad de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019, objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el coaching gerencial y la eficiencia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019, objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el coaching gerencial y la eficacia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019 y como hipótesis se planearon, Hipótesis General: El coaching gerencial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019,

hipótesis específica 1: El coaching gerencial se relaciona con la productividad de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019, hipótesis específica 2: El coaching gerencial se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019, hipótesis específica 3: El Coaching gerencial se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019.

## **II. Método:**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación:**

**2.1.1 Tipo de investigación:** Se procedió con un análisis básico o pura, tal cual se muestra, con el fin de mejorar el intelecto investigador sustentando en los conceptos sobre las variables en desenvolvimiento. Según Sánchez, Reyes (2015) “el análisis básico acompaña o favorece el crecimiento o mejoramiento científico y la universalización del producto final”.

**2.1.2 Diseño de investigación:** En base al estudio realizado en relación de dos variables, el diseño estudiado es no experimental transeccional correlacional, en razón de que no se produjo transmutación o maniobra de las variables. Según Hernández Sampieri (2010) “en el examen no experimental solo se contempla o se determina los eventos y variables de la indagación de la misma manera que está en su escenario propio, dicho de otra manera, no se ocasiona o desencadena ninguna eventualidad”.

**2.1.3 Corte de investigación:** Administramos el corte de tipo transversal o transeccional a causa de que se efectuaron la recaudación de datos en un tiempo específico. Según Hernández-Sampieri (2010) informó: “en los exámenes transversales son como llevar a cabo una realidad en tiempo determinado como una foto de lo que ocurre en un tiempo determinado o dado”.

**2.1.4 Enfoque de la investigación:** Se ejerció un punto de vista cuantitativo a consecuencia que la inspección de información es meticoloso y uniformado, considerado en la estadística transversalmente del acopio de referencias que se traspasan a una matriz para estudiar las variables (Hernández-Sampieri, 2010).

**2.1.5 Nivel de investigación:** Administramos el 3er grado que es el estudio correlacional. Ruiz (2013) mostró que “un estudio correlacional escoge una agrupación de variables para calibrar y concretar cómo se relacionan entre sí en un mismo modelo de personas, manifestaciones o acaecimientos observados” (p. 25).

**2.1.6 Método de investigación:** La técnica es hipotético deductivo debido a que se alcanzó manifestar y comprobar las hipótesis según anexo 1 y fabricar conclusiones. Al respecto Sánchez, Reyes (2015) señalaron que “el procedimiento hipotético deductivo es peculiar de los análisis cuantitativos”.

## 2.2 Operacionalización de variables:

### Primera variable: Coaching Gerencial

**Definición Teórica:** Lozano Luz (2008), el coaching es una herramienta que permite perfeccionar las habilidades que desarrollan nuestro crecimiento personal y también profesional, orientándose a mejorar los resultados y el potencial humano.

### Segunda variable: Desempeño Laboral

**Definición Teórica:** Según Valero et al. (2014) Lo define como “La productividad que tiene cada sujeto que ejecuta su día de trabajo en el interior de una entidad, debe estar configurado a las demandas y solicitudes de la compañía, de tal forma que sea eficaz, eficiente y efectivo, en la realización de las funcionalidades que se le encomiendan para la llegada de los objetivos dictados, subsecuente al triunfo de la organización”.

Tabla 1: Operacionalización de la variable Coaching Gerencial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Habilidades	Competencias	Del 1 al 6	Siempre(5)	Alta (80 - 80)
	Productividad Conocimientos			
Crecimiento Personal	Línea de Carrera	Del 7 al 12	Casi Siempre(4)	Media (74-78)
	Desarrollo		Algunas Veces (3)	Baja
	Capacitación		Casi Nunca (2)	(65 - 71)
Potencial Humano	Destreza Innovar Objetivos	Del 13 al 17	Nunca (1)	

Fuente: Elaboración Propia



Tabla 2: Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
Productividad	Recurso	Del 18 al 23	Siempre(5)	Alta (81-81)
	Resultados Satisfacción			
Eficiencia	Aptitud	Del 24 al 28	Casi Siempre(4)	Media (72-79)
	Propósito		Algunas Veces (3)	Baja (67-69)
	Meta		Casi Nunca (2)	
Eficacia	Competencia	Del 29 al 34	Nunca (1)	
	Capacidad			
	Logro			

Fuente: Elaboración Propia.

### 2.3 Población, muestreo:

Los habitantes (población) son aquellos seres individuales de los cuales se produjeron el análisis de exploración, esos habitantes abarcan a seres con similitudes (López, 2004). Para nuestro análisis se decidió realizar un censo ya que requería investigar a toda la población que comprende una muestra de 85 trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos.

### 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

**Técnica:** Sánchez, Reyes (2015) refiere, “las técnicas son los asistentes a fabricar por intermedio del que se congrega datos de las variables” (p. 163). Las prácticas son rectas o de insinuación, para este análisis se efectuará la práctica indirecta por intermedio de la aplicación de un cuestionario para ambas variables. Los formularios según Sánchez, Reyes (2015) son de forma escrita y adjuntan interrogantes que son consecuentes con la finalidad planteada y pueden ser: politómica, comparación, elección forzada y alternativa múltiple, y para nuestra investigación se ha realizado el cuestionario de tipo politómico.

**Instrumento:** Hemos manejado un instrumento para conseguir datos para ambas variables, tanto coaching como habilidades blandas. Según Sánchez, Reyes (2015) los instrumentos que se manejan para conseguir datos, son métodos concretos que se escogen teniendo en cuenta la técnica antes propuesta para el trabajo a desarrollar. Para una y otra variable se utilizó la encuesta, detallamos la ficha técnica:

## Variable: Coaching Gerencial – Desempeño Laboral

### Ficha técnica

<i>Denominación:</i>	Coaching Gerencial / Desempeño Laboral
<i>Autor:</i>	Alan Aricoché Amaya
<i>Lugar:</i>	Empresa IE PNP Jorge Cieza Lachos
<i>Fecha de aplicación:</i>	Noviembre de 2019
<i>Objetivo:</i>	Determinar el grado de Coaching Gerencial y Desempeño Laboral.
<i>Administrado a:</i>	Trabajadores administrativos
<i>Tiempo:</i>	25 minutos
<i>Total de ítems:</i>	34 ítems
<i>Nivel de medición:</i>	Escala politómica

Tabla 3: Baremos de la variable Coaching Gerencial

General	D1	D2	D3	Cualitativo
65 - 71	22-24	24-26	19 - 21	Bajo
74 - 78	25-28	27 - 27	22 - 23	Medio
80 - 80	28-28	28-28	24 - 24	Alto

Tabla 4: Baremos de la variable Desempeño Laboral

General	D1	D2	D3	Cualitativo
67 - 69	24-26	20 - 20	23-23	Bajo
72 - 79	27-27	21 - 23	24-29	Medio
81- 81	28-28	24 - 24	29-29	Alto

**Validez del instrumento:** Sánchez, Reyes (2015) “fijó que cualquier utensilio empleado tiene que concretar con el objetivo que se dispuso para la medición de algo, en nuestro análisis administramos la legitimidad de contexto que se plasma mediante “una cuestión de opinión, en vista que no se plantea de forma cuantitativamente por un coeficiente o inventario, se realiza de forma arbitraria” (Ruiz, 2013) para medir la autenticidad de contenido se recurrió a la apreciación de concedores en la materia, se aprobaron con 3 expertos capacitados sobresalientes en la idea del análisis, desarrollaron la puntuación del instrumento, el cual se detalla en la tabla 5:

Para Sánchez, Reyes (2015) la legitimidad de objeto es: en el momento que los índices que integran la herramienta establecen una muestra figurativa de los indicadores de la propiedad que mide.

Tabla 5: Resultado de la validez de contenido del instrumento:

Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Resultado
Magister	Chicchón Mendoza Oscar Guillermo	Aplicable
Magister	Gustavo Ernesto Zárate Ruiz	Aplicable
Magister	Robladillo Bravo Liz Maribel	Aplicable

**Confiabilidad:** Sánchez, Reyes (2015) manifiesta: es la constancia o rango de firmeza de una evaluación estudiada a una similar agrupación de censados”, para esta búsqueda hice una prueba a la totalidad de los 85 trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos, para cuantificar el rango de fiabilidad, esta información se pasa al software SPSS y se administró el coeficiente de consistencia alpha de cronbach apropiado ya que las respuestas del test se encontraban en escala politómica. El test piloto estuvo sujeto a verificaciones precisas en la labor de campo con la finalidad de concretar su validez y el rango de conformidad para la muestra buscada en la investigación” (Torres, Salazar 2015). “Los indicadores del índice de fiabilidad fluctúan entre 0 y 1 y se toman como aceptable cuando está como categoría alta o límite superior de 0.61” (Ruiz, 2015). El producto de las variables se evidencia alta, la confiabilidad en nuestro instrumento, se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 6: Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento.

Rangos	Magnitud
0,0 a 0,5	Inaceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
0,9 a 1	Excelente

Fuente: Ruíz Bolívar (2013).

Tabla 7: Dato estadístico de fiabilidad del instrumento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,884	34

El resultado de la aplicación del alfa de Cronbach comprobamos que está en (0,884), y en calificación podemos observar que la fiabilidad del instrumento es -bueno.

**2.5 Procedimiento:** Para el proceso de recolectar la información (datos) se consideraron los elementos: autorización, tiempo, apoyo logístico, proceso y costo, los que se detallan en la siguiente:

Tabla 8: Elementos para la recolección de datos

Elemento	Recurso
Aprobación	IE PNP Jorge Cieza Lachos-2019
Preparación	Asesor de Tesis - Docente Chicchón
Período	2 día para realizar la encuesta
Sostén Logístico	Test impresos , Lapiceros, folders
Sistema	Entrega de Test al equipo de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Para puntualizar el tiempo de cada intervalo de la propuesta de exploración se planificó el reporte de funciones a través del diagrama de Gantt con las siguientes etapas: diseño del proyecto, recolección de información y el proceso estadístico de los datos recogidos. Se ha expresado el diagrama de funciones según semanas con disponibilidad para el análisis.

Tabla 9: Cronograma de actividades

Tiempo (semanas) Etapas	Cronograma de trabajo																				
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	
Diseño del proyecto	█																				
Recolección de información										█											
Tratamiento de la información											█										
Análisis e interpretación												█									
Redacción y revisión													█								
Impresión y presentación																				█	

## **2.6 Métodos de análisis de datos**

Para la exploración se condujo a elaborar la evaluación estadística a través del software SPSS versión 23, del modo que como consecuencia a ello se consiguieron gráficos, tablas de las variables estudiadas y sus dimensiones. Sánchez, Reyes (2015) expresaron que se emplea una sucesión de medición en alguna variable para que sea tallada o cuantificada, en una de las ocasiones de medición es la de tipo ordinal, en nuestro análisis se empleó la proporción de tipo ordinal donde se alcanzaron resultados en rangos, para conseguir más datos de cada variable que estudiamos, de igual forma se aprovechó el análisis estadístico inferencial, para evidenciar las hipótesis de esta investigación se empleó la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

## **2.7 Aspectos éticos**

Según Bolívar (2005) reveló que la ética laboral “abarca los valores y principios con el que se desempeña cada ser humano en conjunto al realizar una acción o tarea, es el hacer del capacitado, no solo en base a estatutos, sino también del día a día vivido” (p. 96). La tarea de análisis se empleó con la venia de la empresa pública, se pudo aplicar nuestro instrumento a los empleados del área de administración, de igual forma se tomó en consideración la credibilidad de los datos obtenidos de la recaudación de información por intermedio del test, pues estas quedaron en anónimo para evitar la alteración y/o influencia de cualquier feedback sobre los datos de las variables de indagación, y resumiendo se consideraron como antecedentes a los autores que en este informe se consideró.

### III. Resultados:

En esta sección partiremos procediendo con el análisis descriptivo de los productos obtenidos, posteriormente se analizó la información mediante el software SPSS, se reportó los datos obtenidos de ambas variables y se consiguieron los siguientes resultados:

Tabla 10: Nivel de Coaching Gerencial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	11	12.94 %
Nivel Medio	26	30.59 %
Nivel Alto	48	56.47 %

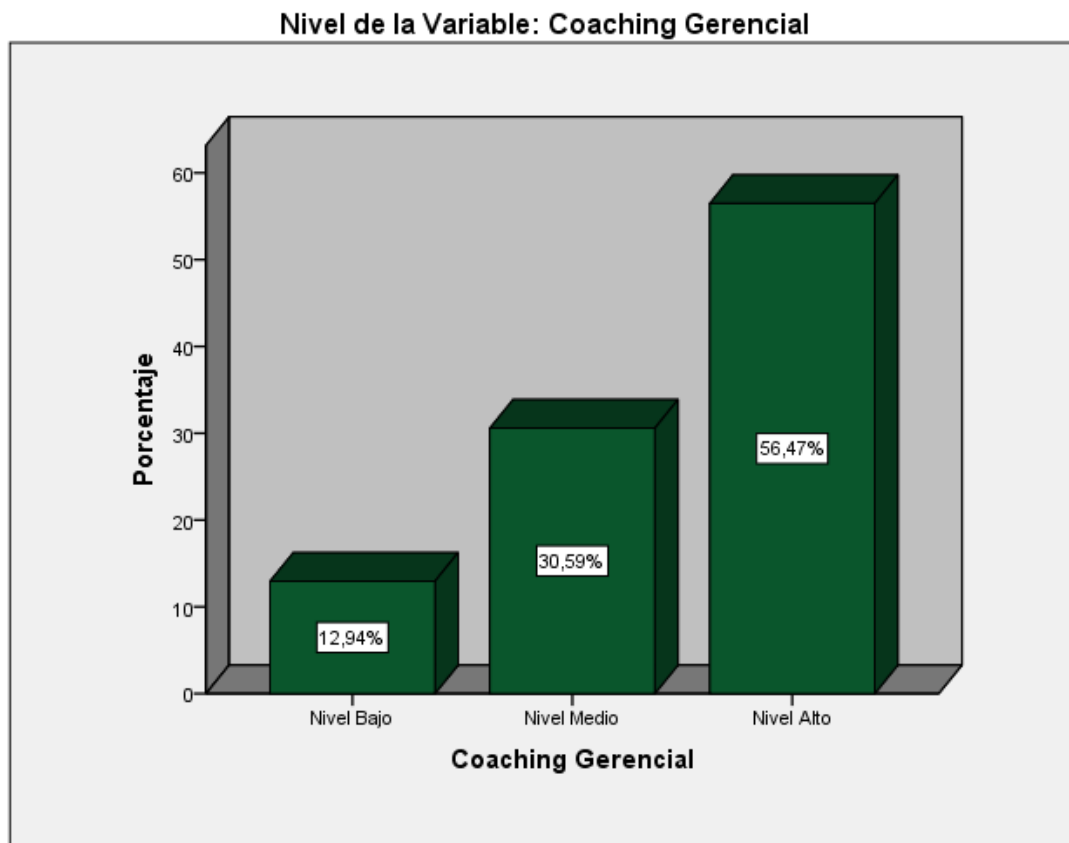


Figura 1: Nivel de Coaching Gerencial

La tabla 10 interpretado en la figura 1, alcanzamos a interpretar los rangos del coaching gerencial: el 56.47% es de rango alto, el 30.59% de rango medio y el 12.94% es de rango bajo según los empleados administrativos de la empresa IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019.

Tabla 11: Nivel de Habilidades

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	18	21.18 %
Nivel Medio	28	32.94 %
Nivel Alto	39	45.88 %

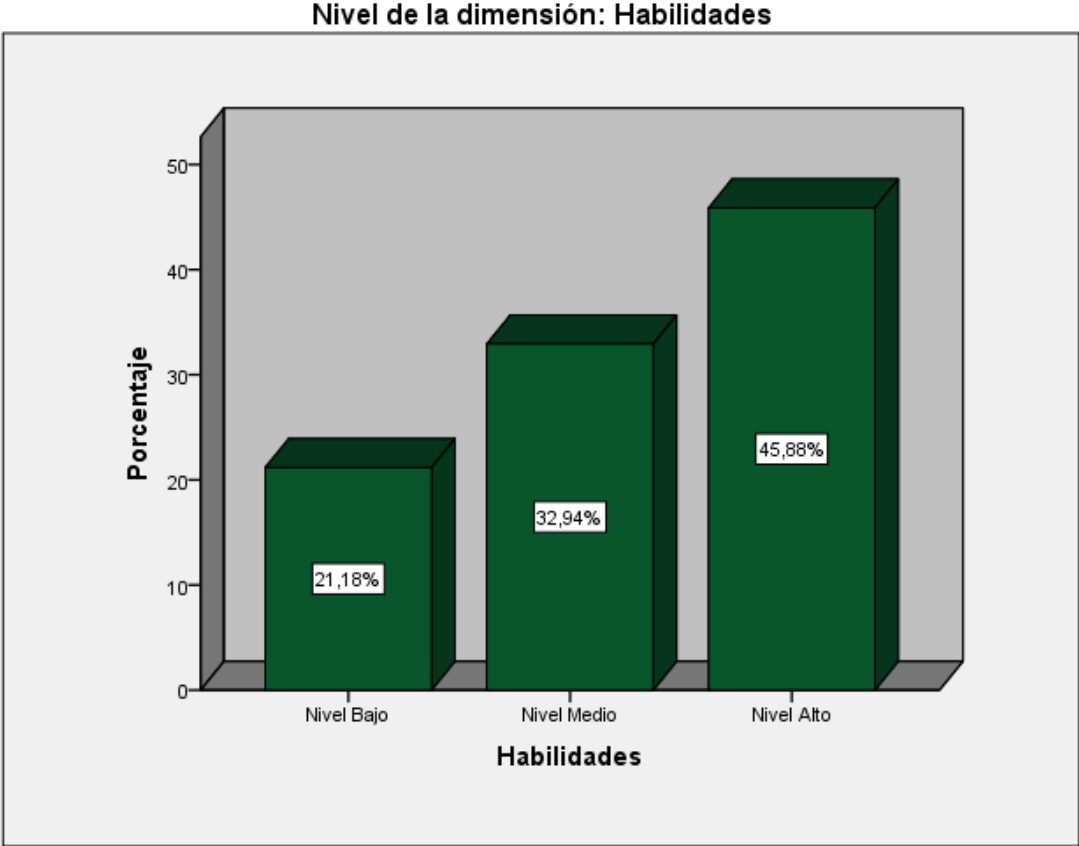


Figura 2: Nivel de Habilidades

Tabla 11 interpretado en la figura 2, alcanzamos a interpretar los rangos de habilidades: el 45.88% es de rango alto, el 32.94% de rango medio y el 21.18% es de rango bajo según los empleados administrativos de la empresa IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019.

Tabla 12: Nivel de Crecimiento Personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	11	12.94 %
Nivel Medio	32	37.65 %
Nivel Alto	42	49.41 %

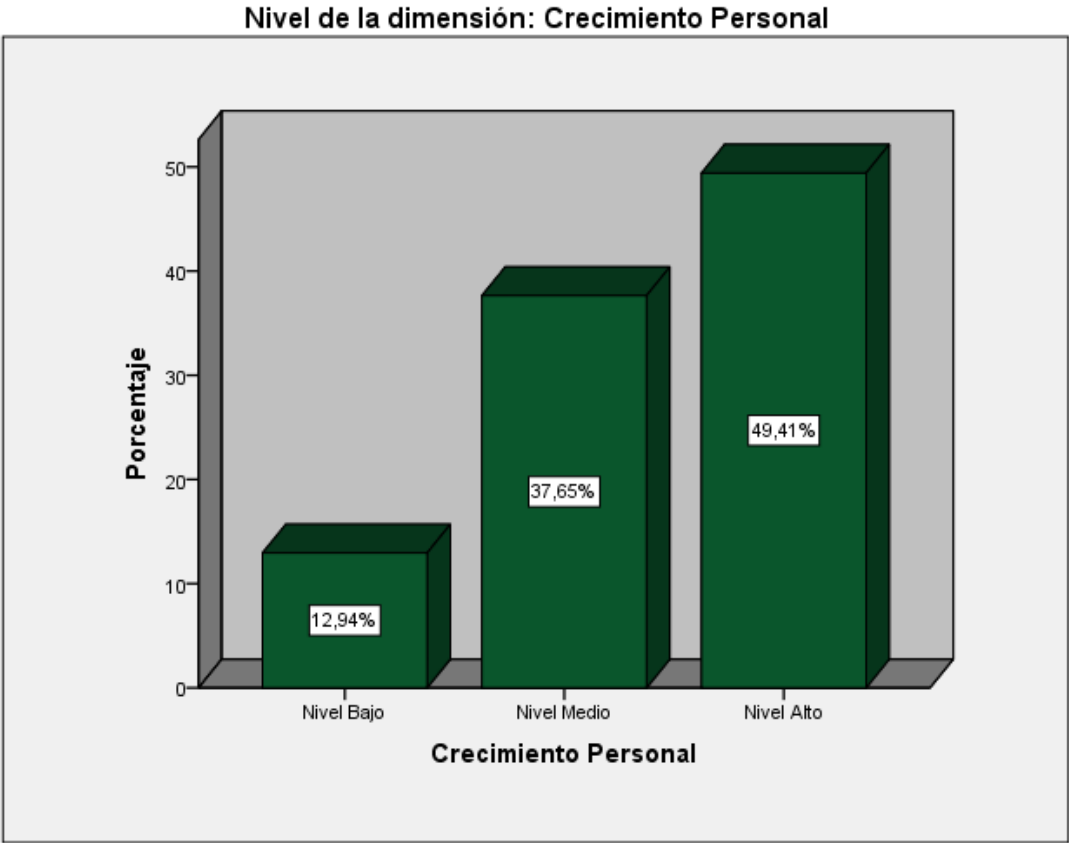


Figura 3: Nivel de Crecimiento Personal

Tabla 12 interpretado en la figura 3, alcanzamos a interpretar los rangos de crecimiento personal: el 49.41% es de rango alto, el 37.55% de rango medio y el 21.18% es de rango bajo según los empleados administrativos de la empresa IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019.



Tabla 13: Nivel de Potencial Humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	10	11.76 %
Nivel Medio	32	37.65 %
Nivel Alto	43	50.59 %

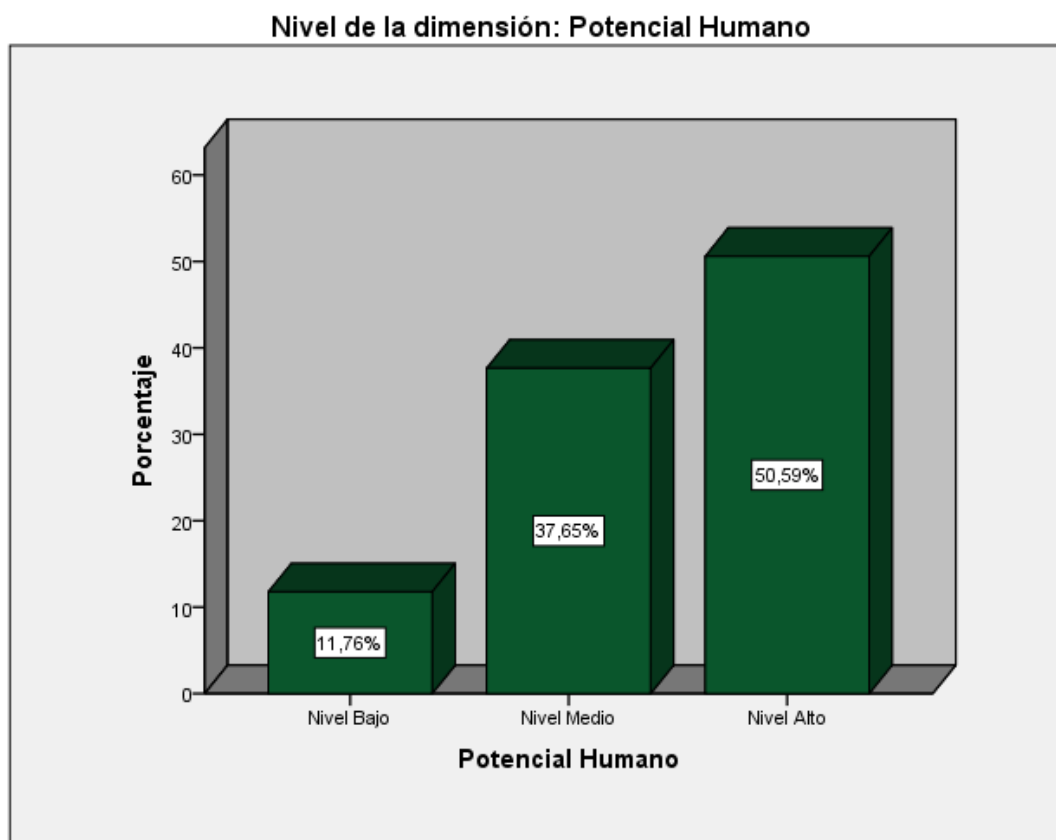


Figura 4: Nivel de Potencial Humano

Tabla 13 interpretado en la figura 4, alcanzamos a interpretar los rangos de potencial humano: el 50.59% es de rango alto, el 37.65% de rango medio y el 11.76% es de rango bajo según los empleados administrativos de la empresa IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019.

Tabla 14: Nivel de Desempeño Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	11	12.94 %
Nivel Medio	29	34.12 %
Nivel Alto	45	52.94 %

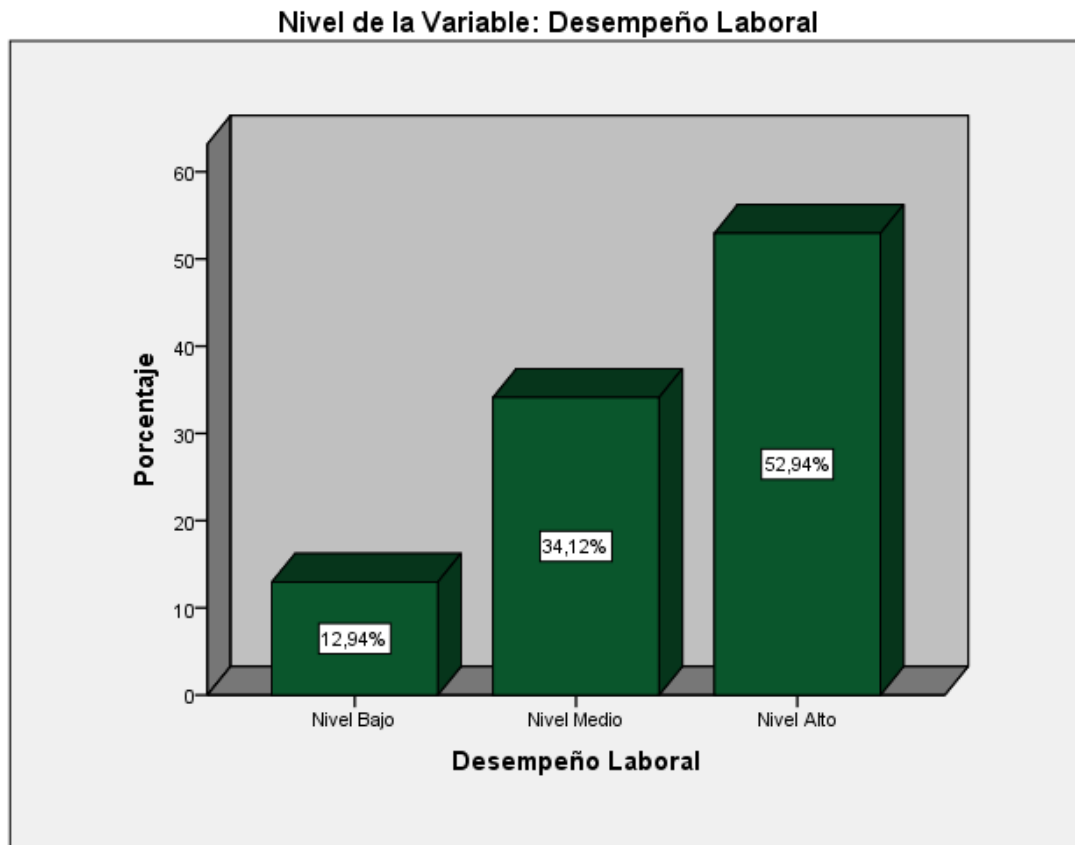


Figura 5: Nivel de Desempeño Laboral

Tabla 14 interpretado en la figura 5, alcanzamos a interpretar los rangos de desempeño laboral: el 52.94% es de rango alto, el 34.12% de rango medio y el 12.94% es de rango bajo según los empleados administrativos de la empresa IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019.

Tabla 15: Nivel de Productividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	11	12.94 %
Nivel Medio	32	37.65%
Nivel Alto	42	49.41 %

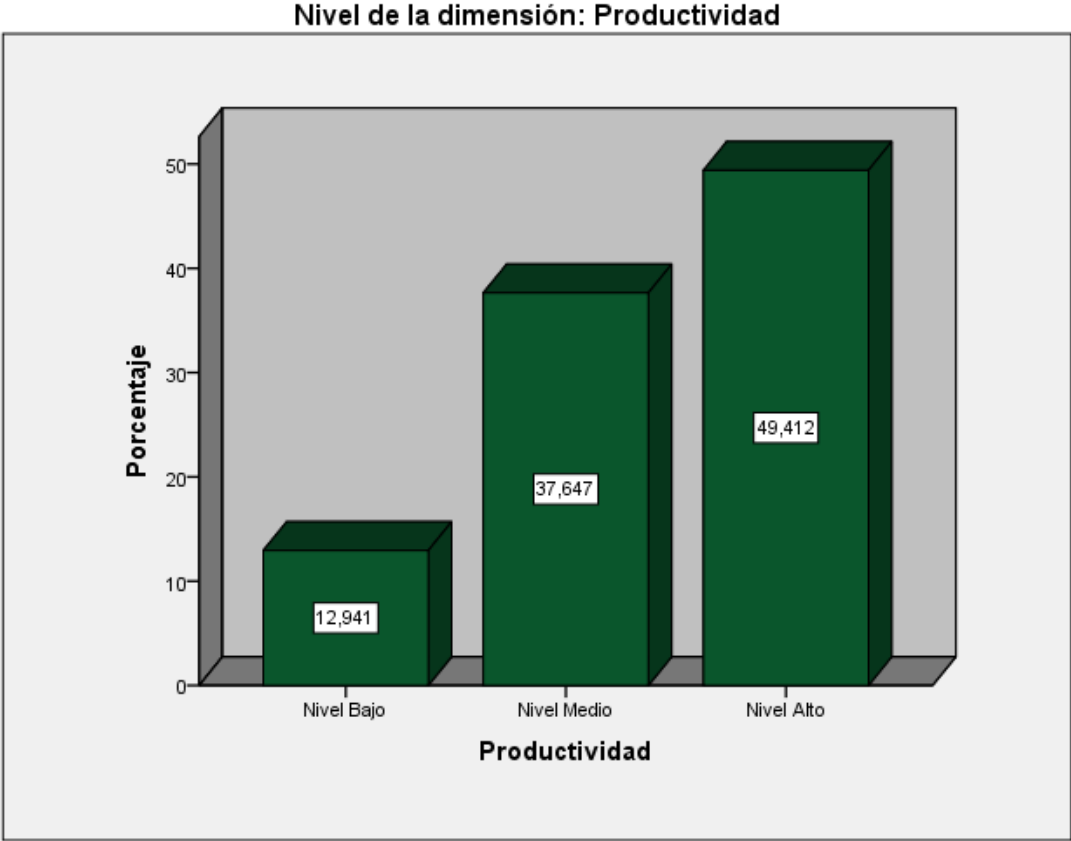


Figura 6: Nivel de Productividad

Tabla 15 interpretado en la figura 6, alcanzamos a interpretar los rangos de Productividad: el 49.41% es de rango alto, el 37.65% de rango medio y el 12.94% es de rango bajo según los empleados administrativos de la empresa IE PNP Jorge Cieza Lachos-2019.

Tabla 16: Nivel de Eficiencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	4	4.71 %
Nivel Medio	29	34.12 %
Nivel Alto	52	61.18%

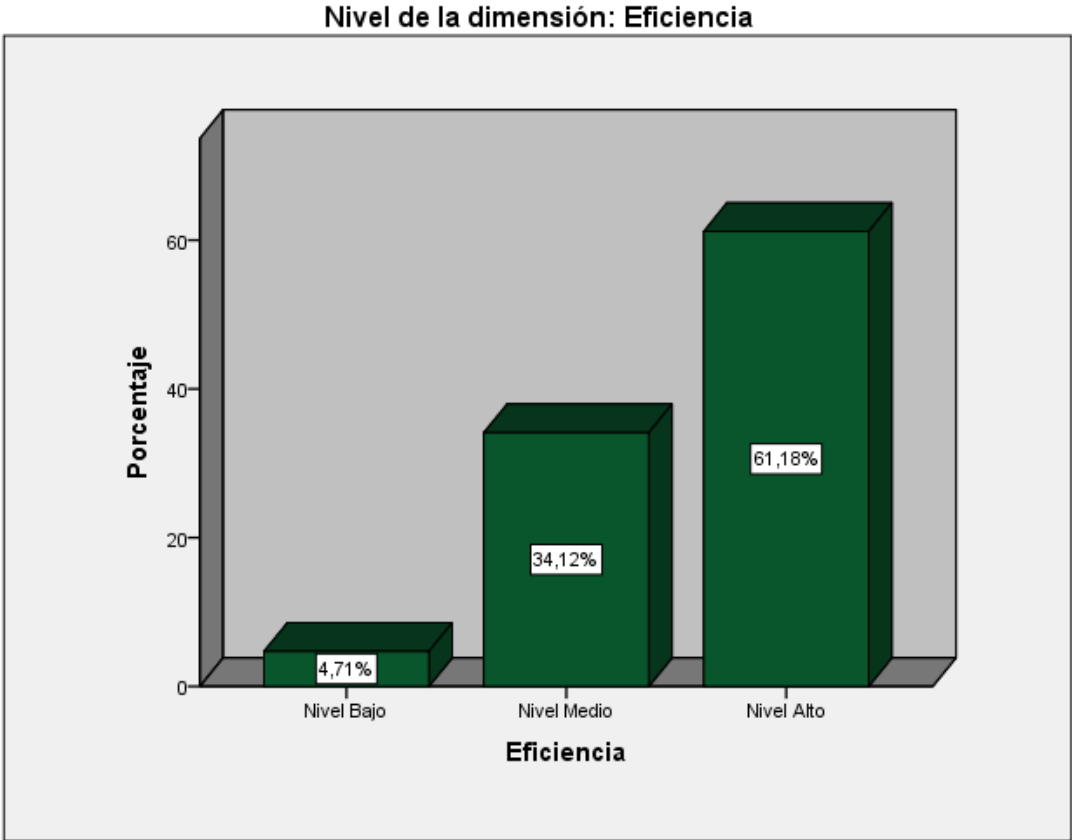


Figura 7: Nivel de Eficiencia

Tabla 16 interpretado en la figura 7, alcanzamos a interpretar los rangos de eficiencia: el 61.16% es de rango alto, el 34.12% de rango medio y el 4.71% es de rango bajo según los empleados administrativos de la empresa IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019.

Tabla 17: Nivel de Eficacia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nivel Bajo	4	4.71%
Nivel Medio	29	34.12%
Nivel Alto	52	61.18%

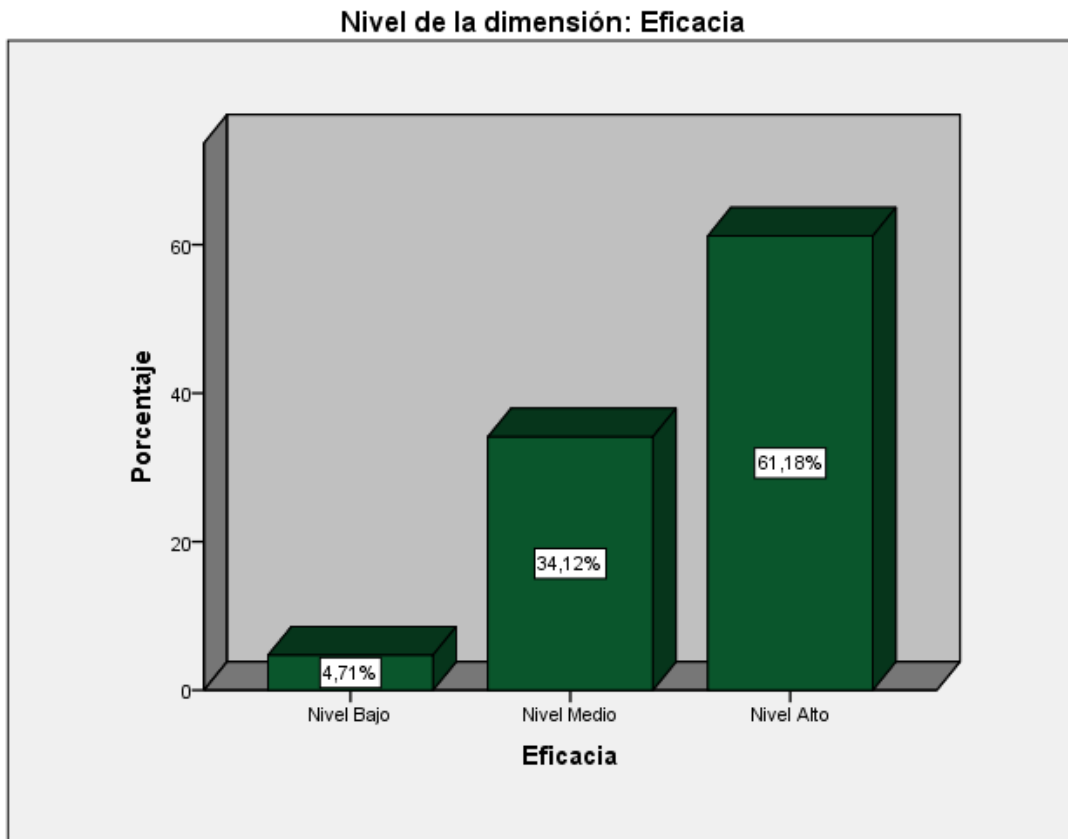


Figura 8: Nivel de Eficacia

Tabla 17 interpretado en la figura 8, alcanzamos a interpretar los rangos de eficacia: el 61.16% es de rango alto, el 34.12% de rango medio y el 4.71% es de rango bajo según los empleados administrativos de la empresa IE PNP Jorge Cieza Lachos-2019.

Subsiguientemente, se desempeñó una inspección de comprobación de las hipótesis trazadas en nuestro trabajo de análisis, se tomó como referente a Hernández, Fernández, Baptista (2010) presentados en la siguiente tabla según anexo 6.

**Hipótesis general de la investigación:**

Ho: El coaching gerencial no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019.

Hi: El coaching gerencial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 18: Nivel de correlación entre coaching gerencial y desempeño laboral.

Variable		Coaching Gerencial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coaching Gerencial	1000	,949**
			,000
		N	85
	Desempeño Laboral	,949**	1000
		,000	
		N	85

De la suma procesada se consiguió apreciar el nivel de correlación entre las variables, donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,949. Este establece una relación directa, positiva perfecta entre las variables coaching gerencial y desempeño laboral, del mismo modo se examinó que el nivel de significación es  $P < 0.05$  menor a 0.05, indica rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna propuesta en nuestra investigación.

En seguida, se revisaron las siguientes hipótesis específicas:

**Hipótesis específica 1:**

Ho: El coaching gerencial no se relaciona con la productividad de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019.

Hi: El coaching gerencial se relaciona con la productividad de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 19: Nivel de correlación entre coaching gerencial y productividad.

Variable		Coaching Gerencial	Productividad
Rho de Spearman	Coaching gerencial	Coeficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	,948** ,000
	Productividad	N	85
		Coeficiente de correlación	,948**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

La tabla 19 muestra el nivel de correlación entre el coaching gerencial y la productividad de los colaboradores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019; lo que refleja la correlación de Rho de Spearman fue de 0,948. Este evidencia una relación directa, positiva perfecta, del mismo modo se observó que el grado de significancia es  $P < 0.05$  menor a 0.05 el cual expone rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna propuesta en nuestra investigación.

### Hipótesis específica 2:

Ho: El coaching gerencial no se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019.

Hi: El coaching gerencial se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 20: Nivel de correlación entre coaching gerencial y eficiencia:

Variable		Coaching gerencial	Eficiencia
Rho de Spearman	Coaching gerencial	Coeficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	,776** ,000
	Eficiencia	N	85
		Coeficiente de correlación	,776**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

La Tabla 20 muestra el nivel de correlación entre coaching gerencial y la eficiencia de los colaboradores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019; lo que refleja la correlación de Rho de Spearman fue de 0,776. El mismo que establece que hay una relación directa, positiva muy fuerte, de igual modo se miró que el grado de significación es  $P < 0.05$  menor a 0.05 el cual expone rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna propuesta en nuestra investigación.

### Hipótesis específica 3:

Ho: El Coaching gerencial no se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019.

Hi: El Coaching gerencial se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019.

Tabla 21: Nivel de correlación entre coaching gerencial y eficacia:

Variable		Coaching gerencial	Eficacia
Rho de Spearman	Coaching gerencial	Coeficiente de correlación	,851**
		Sig. (bilateral)	,000
	Eficacia	N	85
		Coeficiente de correlación	,851**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

Tabla 21 muestra el nivel de correlación entre coaching gerencial y la eficacia en los colaboradores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019, lo que refleja la correlación de Rho de Spearman fue de 0,851. Este evidencia una relación directa, positiva muy fuerte, de igual modo se miró que el grado de significación es  $P < 0.05$  menor a 0.05 el cual expone rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna propuesta en nuestra investigación.



#### IV. Discusión

En esta parte se procede a expresar lo encontrado, primero se aprobó la hipótesis general de la investigación donde se comprueba que existe una relación positiva entre el Coaching Gerencial y Desempeño laboral para resultados en la IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019, se conquistó un coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables de  $Rho=0,949$  evidenciando relación positiva perfecta entre las variables con un nivel de significancia de 0,000, en cuanto a coaching gerencial obtuvimos un 56.47% de grado alto y un 30.59% como grado medio, esto nos dice que desde la aplicación del coaching gerencial existe una mejora, y este va en un aumento significativo, en caso del estudio de Zegarra & Velázquez. (2016) El nivel medio que obtuvieron fue de 58%, con ellos concluyeron que es vital tomar decisiones con el fin de optimizar un proyecto de labores en cada pedagogo, se ejecutaron en sus aulas para que sean más didácticas para el alumno y se adquiera máximo desempeño en ellos a partir de las capacitaciones de coaching gerencial que se les brindó a cada docente.

Otros resultados tomados son los de, según Soto et al. (2018), el objetivo de obtener relación entre coaching gerencial y la productividad de los docentes, de modo que de dicha investigación, resultó una relación positiva muy alta, con un  $Rho = 0.905$ , concuerda con nuestra investigación, correlacionando coaching gerencial con productividad nos da un  $Rho = 0,948$  positiva muy fuerte; como conclusiones de su investigación nos informan la importancia de una constante capacitación de los docentes, para que estos mejoren su rendimiento académico y este afecte a la productividad de los colegios mejorando así el rendimiento académico de cada alumno y a su vez se repotencian los conocimientos, habilidades y capacidades de los docentes con la aplicación del coaching, su conclusión nos reafirma nuestra primera hipótesis específica, el coaching gerencial se relaciona con la productividad de los trabajadores, teniendo en consideración que esta herramienta ayuda el desarrollo de la persona para beneficio propio y de la misma organización.

También consideramos el resultado de Licona et al. (2018), ellos comprobaron su hipótesis general, un buen desempeño laboral se relaciona con la eficiencia de los trabajadores, obteniendo como correlación 0.076, positiva considerable, aceptan lo planteado en su investigación, en base a ello nos llevan a su conclusión, indicando que el desempeño laboral depende mucho del estado de ánimo, salud, entre otros pues este se ve reflejado en la eficiencia de los colaboradores, pues este afecta al

rendimiento de la organización, sumándose a eso el distractor móvil que refleja una gran distracción, de igual manera existe un número mínimo de colaboradores que evidencian eficiencia en el desarrollo de sus actividades pues este pequeño grupo recibe capacitaciones constantes, de liderazgo, coaching, entre otros beneficios que la compañía les brinda, es por ello que como recomendación sugieren ampliar estas capacitaciones a todo el personal para que obtenga más eficiencia en todo el equipo de trabajo, dicha conclusión reafirma nuestra hipótesis específica 2, el coaching gerencial se relaciona con la eficiencia de los trabajadores, en este caso nuestra investigación tomó al coaching gerencial como método de capacitación, como esta investigación lo afirma se ve reflejado una diferencia notable del personal que no tiene dichas capacitaciones con el personal que si cuenta con este beneficio, es importante que todos estemos en constantes capacitaciones pues en esta época de un mundo globalizado estamos en constantes actualizaciones y debemos siempre informarnos ya que este va ayudar e nuestro desempeño diario y así aumentará nuestra eficiencia, en nuestra investigación en la IE PNP Jorge Cieza Lachos, evidencia una crecida en dicha dimensión, ya que obtuvimos 61.18% un nivel alto y un 34.12% como nivel medio, indicándonos que es uno de los indicadores que ha mejorado y va en crecimiento.

Otro resultado lo obtuvieron Chian & San Martin(2017), obtuvieron como resultado a través de las dimensiones de desempeño laboral y satisfacción laboral una correlación positiva y estadísticamente significativa de 0.789, en proporciones contenidas y significativas en el caso de las señoritas, es ahí donde el descubrimiento, la eficacia y productividad, disponen relación representativa afirmativa por medio de contentamiento con la relación con el jefe y contentamiento con la verificación, esto quiere expresar, que en proporción a que maximizan su proactividad, se vuelven más eficaces en sus labores, en base al resultado obtenido, llegaron a la conclusión, en ambos géneros se puede evidenciar que es de suma importancia que exista una buena satisfacción laboral, esta se deben a muchos factores pero los más resaltantes son la empatía con el jefe, línea de carrera dentro de la organización y las capacitaciones constantes que pueda la empresa ofrecerles para poder lograr un mayor desempeño dentro de las organizaciones y este hará que en sus actividades sean más eficaces e influye en la productividad de la empresa, esta investigación concuerda con nuestro resultado pues en grado de correlación entre coaching gerencial con eficiencia obtuvimos uno muy similar a ellos: 0.851, este indica una

relación directa, positiva muy fuerte, así mismo reafirma nuestra 3era hipótesis específica, el coaching gerencial se relaciona con la eficacia de los empleados, ya que su conclusión evidencia que con las capacitaciones que los colaboradores reciben obtienen muchos beneficios ellos mismos y la organización, pues este refleja mayor eficiencia, satisfacción de los colaboradores, ya que evidencia una preocupación por parte de la organización el crecimiento de su personal y estos consiguen beneficios propios con los resultados que se obtienen.

## **V. Conclusiones**

Primero:

El coaching gerencial comprende una analogía directa  $Rho= 0,949$  y significativamente  $p=0,000$  con desempeño laboral en la IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019. De tal modo que, se corroboró la hipótesis de la investigación y se declina la hipótesis nula, y se puntualizó que la correlación es positiva perfecta.

Segundo:

El coaching gerencial comprende una analogía  $Rho=0,948$  y significativamente  $p=0,000$  con productividad en la IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019. Por consiguiente, se corroboró la hipótesis de la investigación y se declina la hipótesis nula, y se puntualizó que la correlación es positiva perfecta.

Tercero:

El coaching gerencial comprende una analogía  $Rho=0,776$  y significativamente  $p=0,000$  con eficiencia en la IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019. Por esta razón, se corroboró la hipótesis de la investigación y se declina la hipótesis nula, y se puntualizó que la correlación es positiva considerable.

Cuarto:

El coaching gerencial comprende una analogía  $Rho=0,851$  y significativamente  $p=0,000$  con la eficacia en la IE PNP Jorge Cieza Lachos 2019. De manera que, se corroboró la hipótesis de la investigación y se declina la hipótesis nula, y se puntualizó que la correlación es positiva considerable.

## **VI. Recomendaciones**

Primero:

Continuar utilizando la herramienta de coaching gerencial en la IE PNP Jorge Cieza Lachos, proponer ampliar las charlas a través de un cronograma de actividades que incluya metas e indicios que acepten ver el progreso y mejorar lo deficiente que se puede haber encontrado luego de la exploración de información de las herramientas aplicadas para la evaluación.

Segundo:

Realizar programas de concientización respecto a la importancia que tiene la productividad para la empresa, explicándoles las implicancias que causa en los alumnos y seguir mostrando a los docentes/personal administrativo que aún no toma las capacitaciones, el efecto que generan pues estos están acorde con los planes estratégicos de la IE PNP Jorge Cieza Lachos.

Tercero:

Motivar a que el 100% del personal administrativo opte por las capacitaciones de coaching gerencial, facilitando horarios flexibles de acuerdo a su disposición, realizando cronogramas más amplios para abarcar a la población en su totalidad y esta nueva mejora pueda verse reflejada mediante los indicadores planteados en cada sesión y evaluar la eficiencia de cada personal para el cumplimiento del mismo.

Cuarto:

Realizar evaluaciones constantes a cada personal, enfocando mayor atención en los docentes y que al realizar las evaluaciones periódicas se deben subsanar las deficiencias encontradas como parte del cumplimiento de los objetivos, entre ellas el tener la capacidad de captar la atención de su aula en pleno, y así los resultados finales sean favorables para los alumnos y la institución.

## VII. Referencias

- Ahumada, Ívico (2015) *La productividad laboral en la industria manufacturera*. Nivel y evolución durante el periodo 2010-2015. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México.
- Alexander, C. K. (2015). *Habilidades para uma carreira de sucesso na engenharia*. Porto Alegre: AMGH.  
Retrieved from  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsmib&AN=edsmib.000006261&lang=es&site=eds-live>
- Amador Licon, Norma, Aguirre García, Maricruz, Anguiano Peña, Nancy, & Guízar Mendoza, Juan Manuel. (2018). *Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales*. Nova scientia, 10(21), 423-440.  
Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Arroyo Tovar, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud* (Vol. 1. ed). Bogotá: Ecoe ediciones. Recuperado de:  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=483351&lang=es&site=eds-live>
- Avant, R. C. (2012). *Instructional coaching and emotional intelligence* (Order No. 3509025). Available from ProQuest Central. (1019055530). Retrieved from  
<https://search.proquest.com/docview/1019055530?accountid=37408>
- Bacaksiz, F. E.,PhD.R.N., Tuna, R.,PhD.R.N., & Seren, A. K. H.,PhD.R.N. (2017). *The relationships between organisational identification, job performance, and job crafting: A study among nurses*. International Journal of Caring Sciences, 10(1), 251-259.  
Retrieved from  
<https://search.proquest.com/docview/1896833120?accountid=37408>

Banco Popular Dominicano: *¿Qué es el potencial humano y cómo medirlo?* (junio, 2015). Boletín informativo.

Recuperado de:

<https://www.impulsapopular.com/gerencia/que-es-el-potencial-humano-y-como-medirlo/>.

Bednar, Martin M, MD,PhD., F.A.A.N.S. (2016). *Endogenous tissue regeneration and restoration, maximizing our human potential: An ethical alternative to human embryonic stem cells*. *Issues in Law & Medicine*, 31(2), 217-220. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1857586116?accountid=37408>

*Coaching gerencial y desempeño laboral de la municipalidad distrital de Olleros, Huaraz, 2015: propuesta de programa de coaching*. (2015). Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.1CD0D040&lang=es&site=eds-live>

*Coaching services in hme: Job search training, career coaching, work coaching and active training*, framework agreement tender documents: T438402561]. (2018). MENA Report, Retrieved from: <https://search.proquest.com/docview/2113970498?accountid=37408>

*Coordination of the coaching services in hme: Job search training, career coaching, work coaching and active training* tender documents: T439324262]. (2018). MENA Report, Retrieved from: <https://search.proquest.com/docview/2128202557?accountid=37408>

Conklin, M. H. (2008). *An examination of pharmacy faculty quality of work life: Work satisfaction, turnover intentions, and self-efficacy* (Order No. 1452379).

Chiang Vega, María Margarita, & San Martín Neira, Nadia Jacqueline. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

Coronel Chafloque, F. R. (2019). *Desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital Alberto sabogal. Retos de transformación social.* (Spanish). Opuntia Brava, 11(3), 256.

Recuperado de:

[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=137500149  
&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=137500149&lang=es&site=eds-live)

*Culinary skills of elderly practitioners of aquatic physical activities; Habilidades culinarias de los practicantes mayores de actividades físicas acuáticas; Habilidades culinarias de idosos praticantes de actividades acuáticas.* (2019). <https://doi.org/10.1590/S1415-52732000000300002>

*Determinants of innovation skills of MSMEs at the metropolitan zone of the valley of Mexico.* (2019). <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2016.02.010>

*El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda ; Coaching and labor productivity in the Small Business Savings and Credit Cooperative Biblián Ltda.* (2019). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.37221B08&lang=es&site=eds-live>

*El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda.* (2019).

Retrieved from:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.9E88C2FB&lang=es&site=eds-live>

*Éxito y Desarrollo Personal: ¿Qué es el desarrollo personal?* (abril, 2016). Recuperado de: <https://www.exitoydesarrollopersonal.com/2016/04/22/que-es-el-desarrollo-personal/>.

- Freire Samaniego, J. D., & Corrales Suárez, N. A. (2018). *Riesgos Psicosociales Y Su Influencia en El Desempeño Laboral De Los Docentes Universitarios*. Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación, 9(4), 53–67. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=139253659&lang=es&site=eds-live>
- García –Naveira, A. (2013). *Aplicación profesional del coaching en el deporte: un estudio de caso único Profesional*. Cuadernos de Psicología del Deporte, 13(2), 101 –112. Recuperado el día 10 de febrero de 2014 desde: <http://scielo.isciii.es/pdf/cpd/v13n2/art10.pdf>.
- Gil, B., & Marianna, D. (2019). *Bringing context to workplace coaching: A theoretical framework based on uncertainty avoidance and regulatory focus*. Human Resource Development Review, 18(3), 376-402.  
doi:<http://dx.doi.org/10.1177/1534484319853098>
- Guerrero Zarate, S. (2011). *Impulsores de la gestión del capital humano y el desempeño de una institución microfinanciera no regulada en Perú* (Order No. 3481093). Available from ProQuest Central. (909997970). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/909997970?accountid=37408>
- Heidemeier, H., & Moser, K. (2019). *A self-regulation account of the job performance–job satisfaction relationship*. European Journal of Social Psychology, 49(6), 1313-1328. doi:<http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.2573>
- Huffman, M. H. (2016). *Advancing the practice of health coaching: Differentiation from wellness coaching*. Workplace Health & Safety, 64(9), 400-403.  
doi:<http://dx.doi.org/10.1177/2165079916645351>
- Ismail, H. N., Karkoulian, S., & Kertechian, S. K. (2019). *Which personal values matter most? job performance and job satisfaction across job categories*. International Journal of Organizational Analysis, 27(1), 109-124.  
doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-11-2017-1275>



Juan M. Ferreira, & Silvia T. Acuña. (2017). *Evaluación Empírica de los Mecanismos de Usabilidad: Efectos sobre la Eficiencia y la Eficacia del Usuario*. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.CA701B35&lang=es&site=eds-live>

Jones, J. L. (2017). *Coaching while coaching: The functional relationship of elbow coaching on cooperating teacher's eCoaching, pre-service teacher's reading instruction, and student outcomes* (Order No. 10604682). Available from ProQuest Central. (1955177006).

Retrieved from

<https://search.proquest.com/docview/1955177006?accountid=37408>

Jorge Wadi Aguilar Elías. (2019). *La deficiente productividad laboral en México*. Revista Contaduría Pública.

Retrieved from:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsvlx&AN=edsvlx.828501737&lang=es&site=eds-live>

Kumar, P., Singh, P. P., & Bhuchar, V. (2017). *A study of techno stress in relation to job satisfaction, job performance and mental health among IT professionals*. *International Journal of Education and Management Studies*, 7(3), 403-407.

Retrieved from

<https://search.proquest.com/docview/1964428718?accountid=37408>

Labor impact of Wal-Mart on labor productivity: an analysis by municipality in Mexico ; *Impacto laboral de Wal-Mart en la productividad laboral*. Un análisis por municipio en México. (2019).

Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.3CB282B1&lang=es&site=eds-live>

Ledesma, C. R. D., Crespo, H. G., & Castro, A. M. A. (2018). *Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas*. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-1987.

Recuperado de: doi:<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

Lisa Nemur. (2016). *Productividad: Consejos y Atajos de Productividad para Personas Ocupadas*. [N.p.]: Babelcube Inc.

Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=1233955&lang=es&site=eds-live>.

Lozano, Billy. (Noviembre, 2013). *Eficiencia y Eficacia*. Recuperado de: <http://buenagestion.weebly.com/eficiencia-y-eficacia.html>.

Machado pinto, Piovesan rossato, v., Arruda coronel, & Beatriz Schuh, (2018). The Performance of Agriculture in Latin America: Analysing Efficiency and Efficacy in the Region. *Revista Facultad de Ciencias Economicas: Investigacion y Reflexion*, 26(2), 33–44. <https://doi.org/10.18359/rfce.2775>

M Jibrán, S. Z., & Patel, M. K. (2019). *Costeffectiveness analysis of energy efficiency measures in the swiss chemical and pharmaceutical industry*. *International Journal of Energy Research*, 43(1), 313-336.

doi:<http://dx.doi.org/10.1002/er.4267>

Minzlaff, K. A. (2019). *Organisational coaching: Integrating motivational interviewing and mindfulness with cognitive behavioural coaching*. *Coaching*, 12(1), 15-28.

doi:<http://dx.doi.org/10.1080/17521882.2018.1478437>.

Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.

Recuperado en 15 de noviembre de 2019, de

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es)

Peña, K. (20 de marzo 2014). *Desarrollo Humano y Crecimiento Personal* [Mensaje en un blog].

Recuperado de:

<http://creperdes.blogspot.com/2012/03/crecimiento-personal.html>.

Quintana Aguilera, J. A., Restrepo Castro, D., Romero Martinez, G., & Cardenas Messa, G. A. (2019). *Efecto del Aprendizaje Integrado de Contenido y Lengua Extranjera en el desarrollo de habilidades de comprensión lectora en inglés. Lenguaje, (2), 427.*

Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsglr&AN=edsgcl.602825424&lang=es&site=eds-live>

Ramos, A., Gago, A., Labandeira, X., & Linares, P. (2015). *The role of information for energy efficiency in the residential sector. Energy Economics, 52* doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.eneco.2015.08.022>

*Relación entre los estilos de personalidad y el coaching gerencial en profesionales de cuarto nivel de maestría de la Universidad de Cuenca. (2017).*

Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.A2F527DF&lang=es&site=eds-live>

Rodríguez, M., & Rodríguez, H. (2018). *El uso de los software de gestión para mejorar la eficiencia y eficacia en las pequeñas y medianas empresas comerciales del centro de Trujillo, 2016-2017.* Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.C58EE655&lang=es&site=eds-live>

Romero León, G. (2014). *¿COACHING?* Debates IESA, 19(1), 12–15. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=108920351&lang=es&site=eds-live>

- Navarro S., F., González C., S., & Gabrielli N., M. (2019). *Evaluación de las habilidades no técnicas en cirugía*. *Revista Chilena de Cirugía*, 71(4), 359–365.  
Recuperado de:  
[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=137586720  
&lang=es&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=137586720&lang=es&site=eds-live)
- Salazar M., A., & Paravic K., T. (2006). *Desempeño laboral y climaterio en trabajadoras de instituciones públicas*. *Revista Del Climaterio*, 9(53), 207–213.  
Recuperado de:  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=23796650&lang=es&site=eds-live>
- Segundo Leonidas Urgilés Urgilés, Juan Carlos Erazo Álvarez, & Cecilia Ivonne Narváez Zurita. (2019). *El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda*.  
*Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, (1), 408.  
<https://doi.org/10.35381/r.k.v4i1.463>
- Seltenrich, N. (2017). Manure irrigation: *Environmental benefits, potential human health risks*. *Environmental Health Perspectives (Online)*, 125(12)  
doi:<http://dx.doi.org/10.1289/EHP2233>
- Villalba Lucas, F. M. (2015). *El crecimiento personal a través de los hábitos en Leonardo Polo*. *Universidad de Murcia*, 2015. Retrieved from  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edstdx&AN=edstdx.10803.346063&lang=es&site=eds-live>
- Wang, H., & Nguyen, S. (2017). *Prioritizing mechanism of low carbon shipping measures using a combination of FQFD and FTOPSIS*.  
*Maritime Policy and Management*, 44(2), 187-207.  
doi:<http://dx.doi.org/10.1080/03088839.2016.1245878>

Zavala de Alba, L. E. (2015). *Gobernanza en Derechos Humanos: Hacia una Eficacia y Eficiencia Institucional*. *Revue Quebécoise de Droit International*, 273.

Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshol&AN=edshol.hin.journals.revue2015.16&lang=es&site=eds-live>

Yushchenko, A., & Patel, M. K. (2017). *Cost-effectiveness of energy efficiency programs: How to better understand and improve from multiple stakeholder perspectives?* *Energy Policy*, 108, 538.

Retrieved from

<https://search.proquest.com/docview/1942732987?accountid=37408>

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Coaching gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019.							
Autor: Alan Aricoché Amaya							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre coaching gerencial y la productividad de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el coaching gerencial y la productividad de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>El coaching gerencial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>El coaching gerencial se relaciona con la productividad de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019</p>	Variable: Coaching Gerencial				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos
			Habilidades	I1. Competencias I2. Productividad I3. Conocimientos	Del 1 al 6	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2)	Alta (80 – 81)
Crecimiento personal	I4. Línea de Carrera I5. Desarrollo I6. Capacitación	Del 7 al 12	Nunca (1)	Media (74-78)			
Potencial humano	I7. Destreza I8. Innovar I9. Objetivos	Del 13 al 17		Baja (65-71)			

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
			<b>Variable: Desempeño Laboral</b>					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos	
¿Cuál es la relación que existe entre coaching gerencial y la eficiencia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019?	Determinar la relación que existe entre el coaching gerencial y la eficiencia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019	El coaching gerencial se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019	Productividad	11. Recurso	Del 18 al 23	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3)	Alto (80-81)	
				12. Resultados				
14. Aptitud	Del 24 al 28	Casi nunca (2) Nunca (1)	Medio (72-79)					
15. Propósito				16. Meta				
¿Cuál es la relación que existe entre coaching gerencial y eficacia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019?	Determinar la relación que existe entre el coaching gerencial y la eficacia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019	El Coaching gerencial se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho 2019	Eficacia	17. Competencia	Del 29 al 34	Casi nunca (2) Nunca (1)	Baja (67-69)	
				18. Capacidad				
				19. Logro				

Nivel - diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental- transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 85 trabajadores administrativos</p> <p><b>Tipo de Muestra:</b> Censal</p> <p><b>Tamaño de la muestra:</b>  85 trabajadores administrativos</p>	<p>Variable 1 : Coaching Gerencial Técnica: Indirecta por medio de la encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Alan Aricoché Año: 2019</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño Laboral  Técnica: Indirecta por medio de la encuesta Instrumento: cuestionario Autor: Alan Aricoché Año: 2019</p>	<p>Descriptiva: Tablas de frecuencia Gráficos estadísticos Cálculo de parámetros estadísticos</p> <p>Inferencia:</p> <p>Se hicieron los cálculos estadísticos para las pruebas de las hipótesis donde se aplicaron la fórmula de correlación:</p> <p>Rho de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n^2 - 1)}$ <p>dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos ( X menos Y) n = Número de datos</p>



## Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos

### CUESTIONARIO SOBRE: (VARIABLES) COACHING GERENCIAL y DESEMPEÑO LABORAL

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable control interno

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1


N°	Dimensión 1: HABILIDADES	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que las competencias mejoran la productividad?					
2	¿Considera usted que las competencias han evolucionado con la aplicación del coaching empresarial?					
3	¿Considera usted que la aplicación del coaching empresarial mejora la productividad?					
4	¿Considera usted que la productividad aumenta de manera significativa con la aplicación del coaching empresarial?					
5	¿Considera usted que se incrementan los conocimientos con la aplicación del coaching empresarial?					
6	¿Considera usted que un uso adecuado de los conocimientos aumenta la productividad?					
	<b>Dimensión 2: CRECIMIENTO PERSONAL</b>					
7	¿Considera usted que se puede mejorar la línea de carrera de los colaboradores aplicando el coaching empresarial?					
8	¿Considera usted que al desarrollar más las capacidades mejora la eficiencia?					
9	¿Considera usted que los colaboradores se desarrollan mejor con la aplicación del coaching empresarial?					
10	¿Considera usted que una buena capacitación se emplea aplicando el coaching empresarial?					
11	¿Considera usted que realizando capacitaciones constantes se consigue mayor eficiencia?					
12	¿Considera usted que la capacitación es esencial para ser eficiente?					
	<b>Dimensión 3: POTENCIAL HUMANO</b>					
13	¿Considera usted que al trabajar con destreza podemos conseguir mayor eficiencia?					
14	¿Considera usted que la destreza aumenta de manera significativa con la aplicación del coaching empresarial?					
15	¿Considera usted que generando innovación obtenemos la eficiencia deseada?					
16	¿Considera usted que los objetivos mejoran cuando el personal es altamente eficaz?					
17	¿Considera usted que los objetivos mejoran y se fortalecen aplicando el coaching empresarial?					
	<b>Dimensión 5: PRODUCTIVIDAD</b>					
18	¿Considera usted que se mejora el recurso humano desarrollando sus habilidades?					
19	¿Considera usted que el uso adecuado de un recurso mejora el desempeño laboral?					
20	¿Considera usted que se obtienen mejores resultados cuando repotencias las habilidades?					
21	¿Considera usted que los buenos resultados se deben a un adecuado desempeño laboral?					

22	¿Considera usted que hay mayor satisfacción cuando potencian sus habilidades?					
23	¿Considera usted que cuando hay satisfacción, el desempeño laboral crece?					
	<b>Dimensión 5: EFICIENCIA</b>					
24	¿Considera usted que la aptitud mejora cuando hay crecimiento personal?					
25	¿Considera usted que una buena aptitud mejora el desempeño laboral?					
26	¿Considera usted que se genera un propósito favorable en el colaborador cuando existe el crecimiento personal?					
27	¿Considera usted que las metas mejoran cuando este incluya el crecimiento laboral?					
28	¿Considera usted que al cumplir las metas se obtiene un mejor desempeño laboral?					
	<b>Dimensión 5: EFICACIA</b>					
29	¿Considera usted que al desarrollar las competencias se fortalece el potencial humano?					
30	¿Considera usted que usar las competencias adecuadas ayudan a un mejor desempeño laboral?					
31	¿Considera usted que al desarrollar mejor las capacidades se obtiene un mayor potencial humano?					
32	¿Considera usted que al usar todas las capacidades se mejora el potencial humano?					
33	¿Considera usted que al conseguir los logros se obtiene un buen desempeño laboral?					
34	¿Considera usted que al obtener un logro, este mejora el potencial humano?					

2 de 2

*Muchas Gracias por su participación*

### Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos



UNIVERSIDAD  
CARRANZA  
VENEZOLANA

ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COACHING EMPRESARIAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN HABILIDADES</b>								
1	Considera usted que las competencias mejoran la productividad	✓		✓		✓		
2	Considera usted que las competencias han evolucionado con la aplicación del coaching empresarial	✓		✓		✓		
3	Considera usted que la aplicación del coaching empresarial mejora la productividad	✓		✓		✓		
4	Considera usted que la productividad aumenta de manera significativa con la aplicación del coaching empresarial	✓		✓		✓		
5	Considera usted que se incrementan los conocimientos con la aplicación del coaching empresarial	✓		✓		✓		
6	Considera usted que un uso adecuado de los conocimientos aumenta la productividad	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN CRECIMIENTO PERSONAL</b>								
7	Considera usted que se puede mejorar la línea de carrera de los colaboradores aplicando el coaching empresarial	✓		✓		✓		
8	Considera usted que al desarrollar más las capacidades mejora la eficiencia	✓		✓		✓		
9	Considera usted que los colaboradores se desarrollan mejor con la aplicación del coaching empresarial	✓		✓		✓		
10	Considera usted que una buena capacitación se emplea aplicando el coaching empresarial	✓		✓		✓		
11	Considera usted que realizando capacitaciones constantes se consigue mayor eficiencia	✓		✓		✓		
12	Considera usted que la capacitación es esencial para ser eficiente	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN POTENCIAL HUMANO</b>								
13	Considera usted que al trabajar con destreza podemos conseguir mayor eficiencia	✓		✓		✓		
14	Considera usted que la destreza aumenta de manera significativa con la aplicación del coaching empresarial	✓		✓		✓		
15	Considera usted que generando innovación obtenemos la eficiencia deseada	✓		✓		✓		
16	Considera usted los objetivos mejoran cuando el personal es altamente eficaz	✓		✓		✓		
17	Considera usted que los objetivos mejoran y se fortalecen aplicando el coaching empresarial	✓		✓		✓		

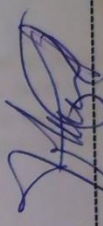
  

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**  **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador:** TEMISTOKO **Dr/ Mg:** ZARATE RUIZ GUSTAVO FERNANDO **DNI:** 09870134

**Especialidad del validador:** TEMISTOKO **de** 02.01 **del** 2020



.....  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinenci a1		Relevancia 2		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO</b>								
18	Considera usted se mejora el recurso humano desarrollando sus habilidades	/	/	/	/	/	/	
19	Considera usted que el uso adecuado de un recurso mejora el desempeño laboral	/	/	/	/	/	/	
20	Considera usted que se obtienen mejores resultados cuando reportamos las habilidades	/	/	/	/	/	/	
21	Considera usted los buenos resultados se deben a un adecuado desempeño laboral	/	/	/	/	/	/	
22	Considera usted que hay mayor satisfacción cuando potencias sus habilidades	/	/	/	/	/	/	
23	Considera usted que cuando hay satisfacción el desempeño laboral crece	/	/	/	/	/	/	
<b>DIMENSIÓN GESTION DEL TIEMPO</b>								
24	Considera usted que la aptitud mejora cuando hay crecimiento personal	/	/	/	/	/	/	
25	Considera usted que una buena aptitud mejora el desempeño laboral	/	/	/	/	/	/	
26	Considera usted que se genera un propósito favorable en el colaborador cuando existe el crecimiento personal	/	/	/	/	/	/	
27	Considera usted que las metas mejoran cuando este incluya el crecimiento laboral	/	/	/	/	/	/	
28	Considera usted que al cumplir las metas se obtiene un mejor desempeño laboral	/	/	/	/	/	/	
<b>DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES</b>								
29	Considera usted que al desarrollar las competencias se fortalece el potencial humano	/	/	/	/	/	/	
30	Considera usted que usar las competencias adecuadas ayudan a un mejor desempeño laboral	/	/	/	/	/	/	
31	Considera usted que al desarrolla mejor las capacidades se obtiene un mayor potencial humano	/	/	/	/	/	/	
32	Considera usted que al usar todas las capacidades se mejora el potencial humano	/	/	/	/	/	/	
33	Considera usted que al conseguir los logros se obtiene un buen desempeño laboral	/	/	/	/	/	/	
34	Considera usted que al obtener un logro este mejora el potencial humano	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencias

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr (Mg): ZARATE Ruiz GUSTAVO FERNANDEZ DNI: 07870134

Especialidad del validador: TECNATICO

02.01 de 01 del 20...

*[Firma]*

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COACHING GERENCIAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinen- cia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN HABILIDADES</b>								
1	Considera usted que las competencias mejoran la productividad	/	/	/	/	/	/	
2	Considera usted que las competencias han evolucionado con la aplicación del coaching empresarial	/	/	/	/	/	/	
3	Considera usted que la aplicación del coaching empresarial mejora la productividad	/	/	/	/	/	/	
4	Considera usted que la productividad aumenta de manera significativa con la aplicación del coaching empresarial	/	/	/	/	/	/	
5	Considera usted que se incrementan los conocimientos con la aplicación del coaching empresarial	/	/	/	/	/	/	
6	Considera usted que un uso adecuado de los conocimientos aumenta la productividad	/	/	/	/	/	/	
<b>DIMENSIÓN CRECIMIENTO PERSONAL</b>								
7	Considera usted que se puede mejorar la línea de carrera de los colaboradores aplicando el coaching empresarial	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Considera usted que al desarrollar más las capacidades mejora la eficiencia	/	/	/	/	/	/	
9	Considera usted que los colaboradores se desarrollan mejor con la aplicación del coaching empresarial	/	/	/	/	/	/	
10	Considera usted que una buena capacitación se emplea aplicando el coaching empresarial	/	/	/	/	/	/	
11	Considera usted que realizando capacitaciones constantes se consigue mayor eficiencia	/	/	/	/	/	/	
12	Considera usted que la capacitación es esencial para ser eficiente	/	/	/	/	/	/	
<b>DIMENSIÓN POTENCIAL HUMANO</b>								
13	Considera usted que al trabajar con destreza podemos conseguir mayor eficiencia	SI	No	SI	No	SI	No	
14	Considera usted que la destreza aumenta de manera significativa con la aplicación del coaching empresarial	/	/	/	/	/	/	
15	Considera usted que generando innovación obtenemos la eficiencia deseada	/	/	/	/	/	/	
16	Considera usted los objetivos mejoran cuando el personal es altamente eficaz	/	/	/	/	/	/	
17	Considera usted que los objetivos mejoran y se fortalecen aplicando el coaching empresarial	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ... DNI: 08478538

Especialidad del validador: Administración, Planeación y Control de Recursos Humanos y... ... de ... del 20...

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO</b>								
18	Considera usted se mejora el recurso humano desarrollando sus habilidades	/	/	/	/	/	/	
19	Considera usted que el uso adecuado de un recurso mejora el desempeño laboral	/	/	/	/	/	/	
20	Considera usted que se obtienen mejores resultados cuando repotencias las habilidades	/	/	/	/	/	/	
21	Considera usted los buenos resultados se deben a un adecuado desempeño laboral	/	/	/	/	/	/	
22	Considera usted que hay mayor satisfacción cuando potencias sus habilidades	/	/	/	/	/	/	
23	Considera usted que cuando hay satisfacción el desempeño laboral crece	/	/	/	/	/	/	
<b>DIMENSIÓN GESTIÓN DEL TIEMPO</b>								
24	Considera usted que la aptitud mejora cuando hay crecimiento personal	/	/	/	/	/	/	
25	Considera usted que una buena aptitud mejora el desempeño laboral	/	/	/	/	/	/	
26	Considera usted que se genera un propósito favorable en el colaborador cuando existe el crecimiento personal	/	/	/	/	/	/	
27	Considera usted que las metas mejoran cuando este incluya el crecimiento laboral	/	/	/	/	/	/	
28	Considera usted que al cumplir las metas se obtiene un mejor desempeño laboral	/	/	/	/	/	/	
<b>DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES</b>								
29	Considera usted que al desarrollar las competencias se fortalece el potencial humano	/	/	/	/	/	/	
30	Considera usted que usar las competencias adecuadas ayudan a un mejor desempeño laboral	/	/	/	/	/	/	
31	Considera usted que al desarrollar mejor las capacidades se obtiene un mayor potencial humano	/	/	/	/	/	/	
32	Considera usted que al usar todas las capacidades se mejora el potencial humano	/	/	/	/	/	/	
33	Considera usted que al conseguir los logros se obtiene un buen desempeño laboral	/	/	/	/	/	/	
34	Considera usted que al obtener un logro este mejora el potencial humano	/	/	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. Mg. Pablo A. Longo Rendón* DNI: *08478527*

Especialidad del validador: *Administración de Empresas*

Del *Sept* de *2020* del 20*20*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*[Firma]*  
 Firma del Experto Informante.  
 F U N C I O N A R I O



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COACHING GERENCIAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION HABILIDADES</b>								
1	Considera usted que las competencias mejoran la productividad	/						
2	Considera usted que las competencias han evolucionado con la aplicación del coaching empresarial	/						
3	Considera usted que la aplicación del coaching empresarial mejora la productividad	/						
4	Considera usted que la productividad aumenta de manera significativa con la aplicación del coaching empresarial	/						
5	Considera usted que se incrementan los conocimientos con la aplicación del coaching empresarial	/						
6	Considera usted que un uso adecuado de los conocimientos aumenta la productividad	/						
<b>DIMENSION CRECIMIENTO PERSONAL</b>								
7	Considera usted que se puede mejorar la línea de carrera de los colaboradores aplicando el coaching empresarial	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera usted que al desarrollar más las capacidades mejora la eficiencia	/						
9	Considera usted que los colaboradores se desarrollan mejor con la aplicación del coaching empresarial	/						
10	Considera usted que una buena capacitación se emplea aplicando el coaching empresarial	/						
11	Considera usted que realizando capacitaciones constantes se consigue mayor eficiencia	/						
12	Considera usted que la capacitación es esencial para ser eficiente	/						
<b>DIMENSION POTENCIAL HUMANO</b>								
13	Considera usted que al trabajar con destreza podemos conseguir mayor eficiencia	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Considera usted que la destreza aumenta de manera significativa con la aplicación del coaching empresarial	/						
15	Considera usted que generando innovación obtenemos la eficiencia deseada	/						
16	Considera usted los objetivos mejoran cuando el personal es altamente eficaz	/						
17	Considera usted que los objetivos mejoran y se fortalecen aplicando el coaching empresarial	/						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ROBALDO BRAVO ..... DNI: 09.3.13.028

Especialidad del validador: TECNICA .....

..... de ..... del 20.19

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO</b>								
18	Considera usted se mejora el recurso humano desarrollando sus habilidades	✓						
19	Considera usted que el uso adecuado de un recurso mejora el desempeño laboral	✓						
20	Considera usted que se obtienen mejores resultados cuando repotencias las habilidades	✓						
21	Considera usted los buenos resultados se deben a un adecuado desempeño laboral	✓						
22	Considera usted que hay mayor satisfacción cuando repotencias sus habilidades	✓						
23	Considera usted que cuando hay satisfacción el desempeño laboral crece	✓						
<b>DIMENSION GESTION DEL TIEMPO</b>								
24	Considera usted que la aptitud mejora cuando hay crecimiento personal	✓						
25	Considera usted que una buena aptitud mejora el desempeño laboral	✓						
26	Considera usted que se genera un propósito favorable en el colaborador cuando existe el crecimiento personal	✓						
27	Considera usted que las metas mejoran cuando este incluya el crecimiento laboral	✓						
28	Considera usted que al cumplir las metas se obtiene un mejor desempeño laboral	✓						
<b>DIMENSION TOMA DE DECISIONES</b>								
29	Considera usted que al desarrollar las competencias se fortalece el potencial humano	✓						
30	Considera usted que usar las competencias adecuadas ayudan a un mejor desempeño laboral	✓						
31	Considera usted que al desarrolla mejor las capacidades se obtiene un mayor potencial humano	✓						
32	Considera usted que al usar todas las capacidades se mejora el potencial humano	✓						
33	Considera usted que al conseguir los logros se obtiene un buen desempeño laboral	✓						
34	Considera usted que al obtener un logro este mejora el potencial humano	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ROSLADILDO BARRERA HARISEY DNI: 09217078

Especialidad del validador: TEMÁTICA

... de ... de ... del 20.19

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

*[Firma]*  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados



## Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

### Confiabilidad de la variable Coaching Gerencial y Desempeño Laboral

4 : P34 5 Visible: 52 de 52 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	
3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	
5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
6	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	
7	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
8	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
9	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	
10	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
11	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
12	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	
13	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
14	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
15	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
16	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	
17	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
18	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	
19	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
20	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	
21	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4

Vista de datos Vista de variables

### Escala: TODAS LAS VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	85	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	85	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	34

### Anexo 5: Bases de datos de las variables de estudio

Variable Coaching Gerencial											Variable Desempeño Laboral																								
Habilidades					Crecimiento Personal					Potencial Humano					Productividad					Eficiencia				Eficacia											
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	
3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5		



### Anexo 6: Tabla 22: Coeficiente de correlación de Spearman

<b>RANGO</b>	<b>TIPO DE CORRELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a -0.90	Correlación correlativa muy fuerte
- 0.51 a -0.75	Correlación relativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández, Baptista (2010) p. 312.

## Anexo 7: Consentimiento informado



JR. SOCHIN, MZ C1 LT 35,  
San Juan de Lurigancho  
Teléfono: (01) 3790622  
<https://iepnjorgeciezalachos.educ.pe/>

San Juan de Lurigancho, 20 de diciembre 2019

Señores:

**ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
Campus Lima Norte

Presente:

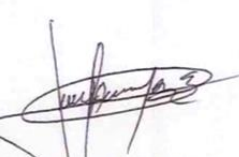
De mi mayor consideración:

El Director de la I.E. P.N.P. Jorge Cieza Lachos, en atención a la solicitud presentada por el Sr. Alan Vladimir Aricoché Amaya, autoriza dar las facilidades del caso, a fin de que el alumno en la Maestría de Administración de Negocios – MBA, realice su trabajo de investigación: Coaching gerencial y el desempeño laboral de la I.E. P.N.P. Jorge Cieza Lachos, San Juan de Lurigancho 2019; la misma que se realizará en nuestra institución ubicada en Jr. Sochin Mz. C1 Lt. 35, San Juan de Lurigancho.

Sin otro particular y habiendo accedido a lo solicitado por el alumno, expreso las muestras de mi especial afecto y consideración.

Atentamente



  
CIP - 30819864  
LUIS GENARO AMAYA SIESQUEN  
SS. PNP  
DIRECTOR(E)  
I.E. PNP. CAP. "JORGE CIEZA LACHOS"

## Anexo 8: Porcentaje del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=180=12418261178u=10880324888lang=es&ro=103

Coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho, 2019.

feedback studio

Resumen de coincidencias **20 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	17 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
3	tesis.pucp.edu.pe	<1 %
4	repositorio.us.edu.pe	<1 %
5	es.scribd.com	<1 %
6	Entregado a Universidad...	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho, 2019.

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

AUTOR:  
 Bg. Aricoché Amaya Alan (ORCID: 0000-0001-8095-0564)

ASESOR:  
 Mfg. Chirichon Mendoza Oscar Guillermo (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
 Modelos y herramientas gerenciales

Lima – Perú

2020

Página: 1 de 35  
 Número de palabras: 9751

Text-only Report | High Resolution | Activado

14:38 14/07/2020

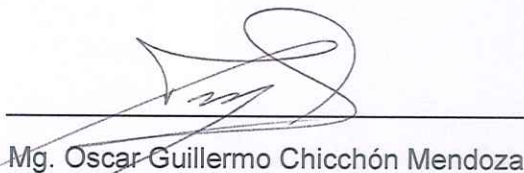
## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Oscar Guillermo Chicchón Mendoza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada “Coaching gerencial y el desempeño laboral de la I.E. P.N.P. Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho, 2019” del estudiante **Alan Vladimir Aricoché Amaya**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 15 de Enero 2020



---

Mg. Oscar Guillermo Chicchón Mendoza


DNI: 08478538



Feedback Studio - Google Chrome  
 evturnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=1241826117&u=1088032488&lang=es&ro=103

Coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho, 2019.

feedback studio



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho, 2019.

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

**AUTOR:**  
 Bg. Articoché Amaya Alan (ORCID: 0000-0001-8095-0564)

**ASESOR:**  
 Mg. Chicellon Mendoza Oscar Guillermo (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
 Modelos y herramientas gerenciales

Lima – Perú

2020

**Resumen de coincidencias**

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	17 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3 tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
4 repositorio.us.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5 es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
6 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 35    Número de palabras: 9751    Text-only Report    High Resolution    Activado    14:38    14/01/2020





Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Aricoché Amaya Alan Vladimir

D.N.I. : 42738418

Domicilio : Jr. Piedra del Sol N° 1800 Urb. Inca Manco Cápac

Teléfono : Fijo : 3750624 Móvil : 924627466

E-mail : alanari2005@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

[x] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[ ] Doctorado

Grado : Maestro de Administración de Negocios - MBA

Mención : Aprobado por Mayoría

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Aricoché Amaya Alan Vladimir

Título de la tesis:

Coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos, San Juan de Lurigancho, 2019

Año de publicación : 22 de enero de 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 12/05/2020



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**ESCUELA DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ARICOHÉ AMAYA ALAN VLADIMIR

INFORME TÍTULADO:

COACHING GERENCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA IE PNP JORGE CIEZA LACHOS, SAN JUAN

DE LURIGANCHO, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 22 DE ENERO 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA

  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN