



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Coaching Empresarial y Desempeño Laboral de la Empresa de  
Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Vallenas Chalco, Selma Sheila (ORCID: 0000-0002-8785-0918)

**ASESOR:**

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (ORCID: 0000-0003-1241-2785)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Con todo mi cariño para mi mamita que desde el cielo guía mi camino, para mi padre, mi hermana, mi abuelita materna y mi novio, personas a las que más amo en este mundo y quienes, con su ejemplo de amor, esfuerzo responsabilidad y sacrificio me motivaron para no dejarme caer, alentándome a seguir ante las dificultades y cumplir con mis objetivos.

### **Agradecimiento**

Mi agradecimiento a Dios a la Virgen del Carmen, quienes son mi fuerza y mi mano derecha en la vida, a la Universidad Cesar Vallejo por haberme permitido desarrollar la maestría, al asesor por brindarme sus conocimientos y dedicación, siendo mi guía en este camino, a mis jefes y compañeros de trabajo por su disposición y entendimiento, y el agradecimiento especial y grande a mi familia, quienes me brindaron su apoyo incondicional y el aliento necesario para enfrentar las adversidades y lograr mi meta más preciada como profesional, gracias por toda su paciencia, amor y cariño.

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b> .....	i
<b>Agradecimiento</b> .....	ii
Índice de contenidos .....	iii
Índice de tablas .....	iv
Índice de gráficos .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización .....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	42
<b>Anexo 1</b> Matriz de consistencia.....	43
<b>Anexo 2</b> Matriz de operacionalización de las variables .....	44
<b>Anexo 3</b> Instrumentos.....	45
<b>Anexo 4</b> Tabla de frecuencias de las variables y dimensiones.....	48
<b>Anexo 5</b> Tabla de frecuencias de variables y dimensiones agrupadas .....	84
<b>Anexo 6</b> Validación de instrumento de medición a través de juicio de expertos..	92
<b>Anexo 7</b> Validez del instrumento por medio de V de Aiken .....	104
<b>Anexo 8</b> Autorización y consentimiento para uso de información.....	107

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Tabla cruzada Coaching Empresarial (Agrupada)*Desempeño Laboral (Agrupada).....	23
<b>Tabla 2</b> Tabla cruzada Coaching Empresarial (Agrupada)*Logro de objetivos (Agrupada).....	24
<b>Tabla 3</b> Tabla cruzada Coaching Empresarial (Agrupada)*Productividad (Agrupada).....	25
<b>Tabla 4</b> Tabla cruzada Coaching Empresarial (Agrupada)*Trabajo en equipo (Agrupada).....	26
<b>Tabla 5</b> Correlación entre Coaching empresarial y Desempeño laboral .....	27
<b>Tabla 6</b> Correlación entre Coaching empresarial y Logro de objetivos .....	27
<b>Tabla 7</b> Correlación entre Coaching empresarial y Productividad .....	28
<b>Tabla 8</b> Correlación entre Coaching empresarial y Trabajo en equipo .....	28
<b>Tabla 9</b> Confiabilidad de la Variable Coaching Empresarial .....	47
<b>Tabla 10</b> Confiabilidad de la Variable Desempeño Laboral .....	47

## Índice de gráficos

<b>Ilustración 1</b> Variable Agrupada Coaching empresarial .....	84
<b>Ilustración 2</b> Variable Agrupada Desempeño laboral.....	85
<b>Ilustración 3</b> Dimensión Agrupada Motivación .....	86
<b>Ilustración 4</b> Dimensión Agrupada Liderazgo .....	87
<b>Ilustración 5</b> Dimensión Agrupada Capacitación .....	88
<b>Ilustración 6</b> Dimensión Agrupada Logro de objetivos.....	89
<b>Ilustración 7</b> Dimensión Agrupada Productividad .....	90
<b>Ilustración 8</b> Dimensión Agrupada Trabajo en equipo .....	91

## Resumen

El presente trabajo de investigación que titula “Coaching Empresarial y Desempeño Laboral de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021”. Plantea como Objetivo determinar el nivel de relación entre coaching empresarial y desempeño laboral de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.

La metodología del trabajo de investigación es de tipo básica y tiene como fin ampliar el caudal de conocimientos de la teoría administrativa con respecto al coaching empresarial y desempeño laboral, posee un nivel de investigación correlacional de diseño no experimental con enfoque cuantitativo, siendo el total de la población 35 personas que han sido elegidas deliberadamente. La técnica de recolección de datos es la encuesta virtual el cual fue respaldado previamente por validez según el criterio de juicio de expertos, así como del alfa de Cronbach. El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario el cual fue procesado mediante el software SPSS y con respecto a la validez de la hipótesis se realizó mediante la prueba de Tau b de Kendall.

Llegando a la conclusión de que el coaching empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.

Palabras clave: Coaching empresarial, Desempeño laboral, Motivación, Logro de Objetivos.

## **Abstract**

This research work entitled "Business Coaching and Labor Performance of the Huacri Transport and Service Company, Cusco Province, 2021". The objective is to determine the level of relationship between business coaching and job performance of the Huacri Transportation and Services Company, Cusco Province, 2021.

The methodology of the research work is of a basic type and its purpose is to expand the wealth of knowledge of administrative theory with respect to business coaching and job performance, it has a level of correlational research of non-experimental design with a quantitative approach, being the total of the population 35 people who have been deliberately chosen. The data collection technique is the virtual survey, which was previously supported by validity according to the criteria of expert judgment, as well as Cronbach's alpha. The instrument for data collection was the questionnaire, which was processed using the SPSS software and regarding the validity of the hypothesis, it was performed using the Kendall's Tau b test.

Concluding that business coaching is significantly related to the job performance of the Huacri Transportation and Services Company, Cusco Province, 2021.

**Keywords:** Business Coaching, Job Performance, Motivation, Goal Achievement



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los cambios en los procesos y las nuevas tecnologías que aparecen en el entorno comercial condicionan a desarrollar capacidades, habilidades y conocimientos en las organizaciones viendo la necesidad de mejorar e integrar cambios en sus estrategias de trabajo ante los desafíos, Barrientos et al. (2020). Aunque las empresas peruanas se encuentran actualmente en una crisis de salud, afectando temas económicos, políticos, sociales, culturales y otros relacionados. Así como elementos externos que inciden en la organización y el proceso de gestión Herrera y Vásquez (2021).

En este sentido, la empresa ha generado la necesidad de desarrollar nuevos servicios al cliente y enfocarse en la tecnología, lo cual está relacionado con el potencial humano para enfrentar de manera efectiva los desafíos organizacionales. Romero et al (2014) indican que el desempeño laboral es el porcentaje de logros alcanzados por los empleados para alcanzar las metas establecidas en la organización dentro de un cierto período de tiempo.

En este caso, la productividad y la gestión del potencial humano en la organización se han convertido en herramientas clave de supervivencia, por lo que debe haber coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal, puntos importantes en la gestión administrativa. Veliz y Segovia (2019) entre ellos, la satisfacción ocupa un puesto de referencia, ya que el impacto positivo o negativo de los trabajadores en el trabajo afectará la tasa de rotación de los empleados. Por lo tanto, el objetivo de la organización es construir juntos a través de una organización estructurada, la relación entre unos y otros y el proceso de mejora Estructura organizativa interconectada. Muñoz y Diaz (2017) El comportamiento de los empleados. La interacción personal destinada a mejorar el entorno laboral es adecuada para la orientación empresarial.

Chávez (2017) la orientación empresarial es una herramienta para gerentes y profesionales que esperan enfocar sus objetivos en mejorar el desempeño en el ambiente laboral a través de su compromiso con la empresa y realizar ajustes de acuerdo a su propósito. En la práctica, según el testimonio de varios profesionales, la orientación empresarial se refiere a cambios en los comportamientos estructurales que deben llevarse a cabo en el tiempo, además, los comportamientos no son el resultado de un solo comportamiento, porque el comportamiento

dependerá de toda la motivación actividad Larrosa et al. (2020). Este es un punto fundamental y una fuerza que impulsa el cambio para buscar consolidar los paradigmas tradicionales y hacerlos más efectivos, y convertirse en una herramienta para incorporar el liderazgo de acuerdo con los lineamientos de formación en habilidades directivas (Martinez, 2016).

En referencia al contexto interno de la empresa HUACRI, de la provincia de Cusco, se ha observado que la empresa presta servicios de transporte de personal a contratistas de la minera MMG Bambas y debido al tipo de servicio que brinda, el personal que labora tiende a sufrir de alto estrés laboral, además que la estructura organizacional no representa el manejo adecuado del talento humano, es así que se observó situaciones que inciden en el logro de objetivos dentro del entorno laboral, una de dichas situaciones se da en cuanto a la toma de decisiones centralizadas, el proceso deficiente en cuanto al pago de las remuneraciones del personal, toda esa situación ha generado un clima laboral de incertidumbre y conflictos inciertos en el entorno laboral, lo que conlleva a tener una ambiente de trabajo insatisfactorio, es de todo lo observado y mencionado que parte el interés de realizar la investigación y hacer una reorganización en la empresa.

Según lo planteado, anteriormente surgen las siguientes interrogantes, como problema general ¿Cuál es el nivel de relación entre coaching empresarial y desempeño laboral de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021?

Como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de relación entre coaching empresarial y clima organizacional de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre coaching empresarial y satisfacción del trabajo de la empresa de transportes y servicios HUACRI de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre coaching empresarial y trabajo en equipo de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021?

La presente investigación tiene fundamentación práctica, debido a que será un instrumento útil de consulta y evaluación para los colaboradores de la empresa transportes y servicios HUACRI, cuyos resultados y mejoras serán incorporados en la empresa.

La presente investigación tiene fundamentación teórica, porque incrementara el conocimiento de la ciencia y teoría administrativa relacionada al tema de estudio, además que la investigación busca enfocar partes teóricas que contribuirán a mejorar la comprensión y fundamentación de las teorías relacionadas al coaching empresarial y su relación con el desempeño laboral.

La presente investigación tiene fundamentación metodológica, puesto que será un antecedente para futuras investigaciones, y será útil para comparar los resultados obtenidos al realizar el estudio de las variables y dimensiones en torno a otras poblaciones mediante un cruce de información que dará a conocer las conclusiones obtenidas una vez culminada la investigación.

Según la estructura del estudio de investigación, es necesario formular el objetivo general; Determinar el nivel de relación entre coaching empresarial y desempeño laboral de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.

También se plantea los objetivos específicos de la investigación; Determinar el nivel de relación entre coaching empresarial y clima organizacional de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.

Determinar el nivel de relación entre coaching empresarial y satisfacción del trabajo de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.

Determinar el nivel de relación entre coaching empresarial y trabajo en equipo de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.

Para culminar se plantea la hipótesis general de la investigación; El coaching empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.

Por último, se plantea la siguiente hipótesis específicas; El coaching empresarial se relaciona significativamente con el clima organizacional de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.

El coaching empresarial se relaciona significativamente con la satisfacción del trabajo de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021. El coaching empresarial se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente es necesario mencionar antecedentes, los cuales buscan complementar y fundamentar el proyecto de investigación, es así que se tiene como antecedentes nacionales.

Delgado (2018) en su trabajo de investigación sobre “la relación del coaching gerencial empresarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la UAP, filial Cajamarca 2018”, quien justificó su investigación buscando demostrar la relación de variables, mediante teorías, y proponer un modelo de evaluación, verificación y complemento en una investigación futura, planteando como objetivo; determinar la relación de la variable coaching gerencial empresarial y desempeño laboral de los ; así mismo aplicó una metodología de tipo básica, con diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional con enfoque transeccional, empleando un muestreo no probabilístico para elegir a su población que fueron los colaboradores de la UAP, filial Cajamarca, recolectando información a través de una encuesta y empleando instrumento el cuestionario el cual permitirá recolectar información, en ese sentido, llego a concluir que:

Existe una relación significativa ( $p < 0.001$ ), positiva media entre coaching gerencial empresarial y desempeño laboral, por lo tanto, ambas variables se relacionan directamente (inciden positivamente) de acuerdo con el resultado estadístico de Rho Spearman = 0.712. No obstante, es imprescindible mejorar el desempeño laboral por medio de programas de coaching gerencial empresarial. En cuanto al desempeño laboral demostrado por los colaboradores de la UAP, filial Cajamarca, estos se encuentran en una escala media, concluyendo que prevalece un comportamiento adecuado, sin embargo, esto podría mejorar con la implantación de un programa de coaching.

Azabache (2020) en su estudio de investigación acerca del “Coaching y desempeño laboral de la empresa distribuidora en el cercado de Lima 2020”, donde planteó como objetivo general determinar cómo es la relación del coaching y el desempeño laboral de la empresa distribuidora en el cercado de Lima, la metodología que utilizó es de tipo básica con diseño no experimental, transversal y empleando un muestreo no probabilístico para elegir a su población que fueron los colaboradores de la empresa distribuidora, recolectando información mediante una encuesta con el cuestionario como instrumento como tal llego a concluir que según

los resultados inferenciales existe una correlación positiva muy fuerte entre coaching y desempeño laboral, evidenciando significancia ( $p\text{valor} = 0.000 < 0.05$ ), según el Rho de Spearman = 0.789

Huamán (2019) en su investigación sobre la “gestión basada en el coaching empresarial para el fortalecimiento del desempeño laboral en la gerencia regional de agricultura de La Libertad 2019”, justificó su investigación como un modelo que fortalecerá el desempeño laboral, evidenciando aspectos de habilidad personal con el propósito de mejorar y proponer teorías de mejora continua, planteó como objetivo demostrar que la gestión basada en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia regional de agricultura, por ello aplicó una metodología de tipo básica, con un diseño preexperimental, empleando un muestreo aleatorio simple a la población, eligiendo solo 32 colaboradores quienes participaron en la encuesta por medio del cuestionario como un instrumento, de ese modo concluyó que:

La ejecución de un modelo centrado en el coaching empresarial podrá establecer plazos para realizar sesiones de ayuda tanto de manera personal y profesional a los colaboradores, viendo la necesidad de realizar evaluaciones que consideren al feedback y la rueda de la vida como instrumentos para comprender y perfeccionar el rendimiento laboral el cual tendrá efecto directo en el desempeño de los colaboradores. Del mismo modo, la investigación dio a conocer que el desempeño laboral de los trabajadores, se da en función de sus habilidades, capacidades, aprendizajes y el reconocimiento laboral que está relacionado de manera directa con el desempeño laboral. Como tal se debe emplear un plazo de tres sesiones, desarrollando temas de coaching empresarial, participación, competencias, habilidades y modelos mediante el feedback y la aplicación de un programa de coaching que fortalezca el desempeño de los trabajadores públicos que fueron parte del taller.

Aricoche (2019) en su trabajo de investigación acerca del “coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos de San Juan de Lurigancho 2019”, quien señaló como objetivo determinar la relación entre coaching gerencial y desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos, San Juan de Lurigancho; el autor empleó una metodología de tipo básica, con diseño no experimental transeccional, correlacional de corte transversal con enfoque

cuantitativo, con un total de 85 trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos elegidos de manera intencional quienes participaron en una encuesta aplicando el cuestionario instrumento, como tal llego a concluir que:

Existe relación entre el coaching gerencial y el desempeño laboral con una significancia directa ( $p$ valor = 0.000), según la prueba estadística de Rho Spearman = 0.949 que evidencia una correlación positiva perfecta. De acuerdo a los resultados inferenciales existe relación entre el coaching gerencial y la productividad con una significancia directa ( $p$ valor = 0.000), según la prueba estadística de Rho Spearman = 0.948 que evidencia una correlación positiva perfecta. De acuerdo a los resultados inferenciales existe relación entre el coaching gerencial y la eficiencia con una significancia directa ( $p$ valor = 0.000), según la prueba estadística de Rho Spearman = 0.776 que evidencia una correlación positiva moderada. De acuerdo a los resultados inferenciales existe relación entre el coaching gerencial y la eficacia con una significancia directa ( $p$ valor = 0.000), según la prueba estadística de Rho Spearman = 0.851 que evidencia una correlación positiva moderada.

Murillos (2020) en su trabajo de investigación acerca de las “estrategias del coaching y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Interbank 2020”, quien señaló como justificación la sistematización del marco teórico del coaching y desempeño, recolectando aportes teóricos que ayuden como complemento y optimicen investigaciones futuras acerca del tema, planteó como objetivo determinar la relación entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores del Banco Interbank; el autor utilizó una metodología de tipo aplicada, con diseño no experimental, correlación transversal, la población fue elegida de manera intencional con un total de 60 trabajadores con un rango de edad 21 a 48 años que laboraron en el Banco Interbank de la Provincia de Santa a quienes se les realizó una encuesta por medio de un cuestionario, y mediante el resultado inferencial se concluyó que:

Existe una relación positiva alta significativa ( $p$ valor < 0.05) entre coaching y desempeño laboral de acuerdo a la prueba estadística de Rho Spearman = 0.740. Se logró demostrar que la variable desempeño laboral y orientación a resultados tiene una correlación positiva alta  $Rho=0.724$ . Así mismo el desempeño laboral y trabajo en equipo tienen una correlación positiva alta  $Rho=0.707$ .

Seguidamente se considerarán antecedentes internacionales de autores que ayudarán a reforzar la investigación.

Caisa et al. (2018) en su trabajo de investigación acerca del “coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua 2018”, quien señalo como objetivo de investigación determinar la relación entre coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua, aplicando una metodología de enfoque cuali-cuantitativo descriptivo, de tipo básica, exploratoria correlacional, con un población total de 10213 personas, por el cual se utilizó una fórmula para elegir una muestra de la población a quienes se encuestó y aplicó un cuestionario como instrumento, quien llegó a concluir que la organización debe brindar a sus colaboradores charlas de orientacion, que motiven y promuevan el logro de metas colectivas de los colaboradores y de la empresa, fortaleciendo el compromiso, del mismo modo, es importante demostrar que el coaching es una herramienta de desarrollo laboral que permitirá a todos definir objetivos y trabajar conjuntamente, buscando el desarrollo mutuo de las partes ademas que toda informacion y conocimiento impartido en la empresa permitirá tanto a colaboradores como a jefes interactuar y transmitir libremente todo conocimiento que ayude a mejorar el rendimiento laboral, dado que toda herramineta que se trabaje bajo el coaching permitirá a los colaboradores mejorar sus conocimientos permitiendó una superacion continua.

Saltos (2018) en su investigación sobre las “técnicas de coaching en el desempeño laboral y profesional de los estudiantes de la empresa internacional coaching master academy 2018”, quien tuvo como justificación ofrecer información confiable de acuerdo a resultados generados sobre la aplicación de técnicas de coaching en diferentes participantes, a partir de un análisis de variables que influyeron en su funcionamiento así como un sistema que permitió la medición de resultados que serán fundamento de investigación, es así que el autor planteó como objetivo evaluar el impacto de las técnicas de coaching en los estudiantes de la empresa internacional coaching master academy, en ese sentido empleó una metodología descriptiva correlacional con enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicando un método deductivo, con una población de 30 estudiantes que participaron en una encuesta mediante el cuestionario como instrumento, en ese sentido llegó a concluir que las técnicas de coaching tienen un impacto de acuerdo

al objetivo planteado, debido a que fue un complementó en la implementación del proceso generando efectos positivos en el desenvolvimiento personal de los estudiantes de la academia ICMA, por ello propuso un programa que aplique técnicas de coaching, y que ayuden a recolectar testimonios que serán tomados como evidencia de mejora, demostrando así que haber empleado técnicas de coaching generaron crecimiento personal a los estudiantes quienes brindaron sus testimonios sobre el instrumento de mejora aplicado.

Veloz (2017) en su trabajo de investigación acerca de la “aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para mejorar el clima organizacional en la consultoría líder mundial Adecco, Ecuador 2017”, quien justificó su investigación en demostrar que los modelos teóricos potencian las competencias y habilidades, y con complemento para futuras investigaciones, es así que planteó como objetivo determinar los lineamientos de la aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para la mejora del clima organizacional, aplicó una metodología de tipo aplicada, con diseño no experimental cualitativo, con una población de 30 directivo elegidos de manera intencional quien fueron encuestados por medio de un cuestionario como instrumento, llegando a concluir que el hecho de no contar un departamento de recursos humanos, el cual pueda establecer parametros de mejora en cuanto al clima organizacional y a la toma de decisiones, afecta al fortalecimiento de valores y sobre todo en la motivacion de los colaboradores generando insatisfaccion y desintegracion entre compañeros de trabajo, asi como en su desempeño diario en el entorno laboral, viendo la necesidad de emplear el coaching como instrumento de mejora para el mejor desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Addeco.

Zans (2016) en su investigación acerca del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matalpaga 2016, quien planteó como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matalpaga, aplicando metodología de tipo exploratorio-descriptivo con enfoque cualitativo, quien llegó a la conclusión de que el clima organizacional es desfavorable dado que no hay disposición de mantener el trabajo en equipo, no hay identificación por parte de los colaboradores, la toma de



decisiones se da de manera personal, careciendo de un plan de capacitación que ayude con la mejora del desempeño laboral, viendo necesario considerar el fortalecimiento de la comunicación permanente con el uso de los canales digitales de parte de los directivos hacia su equipo de trabajo, generando equilibrio, motivación, mejora continua en cuanto al clima laboral que permita mejorar las relaciones interpersonales e incentivar el reconocimiento de capacidades y habilidades de los colaboradores.

Molina et al. (2020) en su trabajo de investigación acerca del coaching empresarial y la forma de enfrentarlo negocios postpandemia 2020, plantearon como objetivo evaluar al coaching empresarial como herramienta para enfrentar los negocios en pospandemia , la metodología aplicada fue de enfoque cualitativo cuantitativo, de tipo aplicada de alcance descriptivo, con una población de 64 colaboradores quienes participaron en la encuesta por medio del cuestionario, llegando a concluir que en la organización hay una deficiencia en los procesos de entrenamiento a los colaboradores, mostrando poca adaptabilidad a la empresa, observando la insatisfacción en los colaboradores además de no contar con un plan de desarrollo definido el cual limita el logro de objetivos laborales y el reconocimiento de competencias y habilidades de los colaboradores, por ello se vio por conveniente plantear el coaching empresarial como herramienta que permita reconocer el estado actual de los colaboradores y emplear estrategias de mejora para comprometer al colaborador y alinearlos con las metas organizacionales, buscando motivarlos, capacitarlos, empoderarlos, y alinearlos a los procesos por medio de programas de coaching que permitieran a las organizaciones resurgir dentro del mercado y sobrevivir a un impacto futuro.

Seguidamente, es necesario contar con el sustento teórico de autores que mencionaran teorías sobre la variable de estudio coaching empresarial, por ello Oliveira et al (2018) señalan que el coaching tiene origen de acuerdo a la influencia de la filosofía griega donde Sócrates aplicaba su método denominado como “la mayéutica”, el cual consistía en hacer preguntas a una persona sobre su vida a través de sus propias conclusiones y no de una condición previa.

Este método era empleado por Sócrates con sus discípulos y en términos griegos esta palabra significaba (parir), dando referencia al hecho de “dar a luz” basándose en el conocimiento mediante el cuestionamiento. Según Lawrence

(2017), la palabra “coaching”, tiene origen frances del vocablo coach que en terminos latinos decifra a la palabra “carruaje” y en términos técnicos significa enfrentar obstáculos mediante el logro de resultados extraordinarios a traves de cambios significativos, por ello Oliveira et al (2018) señalan al coaching como un instrumento que contribuye al avance de estrategia, que con el paso del tiempo favorecen positivamente en el desarrollo y crecimiento de manera personal y profesional, con el fin de obtener resultados mediante el fortalecimiento del potencial humano.

Según Sharmini et al. (2021) señalan que el coaching desde un punto de vista ontológico es un fundamento explicito, que se encarga de realizar un analisis concibiendo al ser humano como el hombre, cliente, colaborador, tomando enfasis en su participacion activa en la organización, donde actua con plena capacidad en funcion a la realidad que se basa en las competencias, buscando lograr el liderazgo que se da en razón de convertir la competitividad empresarial venciendo paradigmas que ayuden a desarrollar las capacidades humanas, construyendo nuevas enseñanzas y aprendizajes que ayuden en la mejora del autoestima y logrando resultados que impacten en el ambito personal y empresarial.

Moreano (2018) señala al coaching empresarial como una opcion importante que debe ser empleada en las organizaciones, el cual permitira alcanzar objetivos por medio de la construccion de un clima y condiciones laborables favorables, la eficiencia en los procesos se lograra a partir del trabajo con los directivos, en razón que la organización sera el reflejo del estilo de direccion, situacion que define si los individuos continuan en la organización por compromiso o por la necesidad al trabajo; Bernal y Gutierrez (2021) refieren que el coaching empresarial es el conjunto de instrumentos aplciados a un grupo humano dentro de una organización, buscando incrementar la capacidad de sus colaboradores, con el fin de alcanzar la eficacia según sus resultados, satisfaccion y motivacion de sus colaboradores, sin considerar el nivel jerarquico de sus colaboradores permitiendo enfrentar competitivamente cualquier situacion que se presente en el ambiente laboral.

Desde otra perspectiva, tomaremos en cuenta modelos teoricos centrados en el proceso de coaching, asi tenemos al modelo “Grow” donde Sanchez et al. (2018) refiere que este modelo define metas y objetivos, empezando con un analisis de la situacion actual y presentando opciones, que permitan diseñar planes de

accion que se llevaran a cabo con voluntad y compromiso, es un camino de crecimiento donde el individuo se convierte en el protagonista, el modelo Grow es un acronimo cuyo significado se divide en 4 espacios, y para concretar el modelo se debe realizar una serie de preguntas y respuestas que ayuden a desarrollar la conciencia y la responsabilidad, entendiendose como la percepcion clara del entorno y de uno mismo cuando se tienen opciones de eleccion. Este modelo emplea un marco simple, se perfila como una herramienta para maximizar el poder interno del individuo a travez de sesiones de coaching secuencial. Es asi que el proceso de coaching se transforma en un recorrido de autoconocimiento y conocimiento en el que las preguntas son la clave para realizarlo de manera diferente y estableciendo un dialogo creativo y oportuno para los individuos.

Otro modelo teorico basado en el coaching es el modelo Osar, donde Ponce et al. (2017) señala que es una tecnica de coaching donde hay interaccion entre el observador, el sistema, las acciones y los resultados, este modelo parte de la explicacion de un resultado, que inicio con un plan de accion previo, si el resultado no es el esperado se debe modificar la accion, por ello es necesario el compromiso ya que el cambio de una actitud parte de la responsabilidad individual como modelo para el cambio de actitud grupal.

En cuanto a teorías relacionadas al coaching, también se toma en cuenta un enfoque de formación como líderes, conscientes de lograr objetivos mediante su compromiso, por ello se considera la teoría del liderazgo transformacional y transaccional donde Fernandez et al. (2017), definen al líder transformacional como el motivador, quien ayuda a elevar los niveles de conciencia de sus seguidores, buscando una meta colectiva, mediante la comunicación constante, el intercambio de ideas, así mismo busca el logro de intereses comunes, es decir del equipo de trabajo y de la organización en sí, de otro lado tenemos al coaching sistémico, Pucheu (2017) que es una técnica basada en el conocimiento de un proceso, el cual se desarrolla internamente conforme el propio individuo interactúa con el entorno, del mismo modo tenemos a la teoría del coaching relacionado a la inteligencia emocional donde Goleman (2021) lo describe como la situación en que el individuo tiene la capacidad de manejar sus emociones y angustias, y no permitir que interfieran en situaciones de su vida diaria, de ese modo se resalta la capacidad de

empatía y confianza con los demás, la automotivación, perseverancia, control de impulsos y manejo de los estados de ánimo.

Es así que Marín y Plasencia (2017) manifiestan que la motivación en el ámbito laboral indica un sentimiento personal que se activa direccionando pensamientos que se relacionan con situaciones que mantienen y dirigen la conducta hacia un objetivo; esta teoría también es compartida por el autor Cortés (2021) indica que la motivación se fortalece o se debilita de acuerdo a un comportamiento, el cual finaliza una vez que ha logrado cumplir con el objetivo que el individuo persigue, este sentimiento se concreta y la situación finaliza cuando se percibe un ambiente equilibrado, generando relaciones y satisfacción.

Serrano y Portalanza (2021) manifiestan que el liderazgo representa la capacidad que posee un individuo para predominar en un grupo humano, el cual busca alcanzar metas colectivas, es el proceso de influencia sobre un equipo de trabajo, con el propósito de que el trabajo sea dinámico y con entusiasmo, es así que Loayza (2017) señala al liderazgo como una forma de comportamiento que el líder emplea como herramienta para influir directamente sobre la conducta de los individuos o grupos y esta influencia se desarrolla a través de una visión que se sustenta en valores, generando en el individuo la incorporación a su mismo comportamiento.

La capacitación al trabajador de acuerdo al autor Guiñazú (2021) es el desarrollo en la formación empleada directamente por recursos humanos con el propósito de que el colaborador pueda desempeñar sus funciones de la manera más eficiente posible, en ese sentido el autor Schwartzman (2021) señala que los programas de capacitación proporcionan información y contenido específico al colaborador que ocupará un cargo promoviendo la imitación a modelos establecidos, por ello el autor presiente que un programa formal, donde haya entrenamiento de por medio, curvara de manera paulatina las necesidades reales que exige el puesto de trabajo, disminuyendo quejas por desconocimiento, o por falta de capacitación en cuanto a la aplicación de procedimientos.

Continuando con el sustento teórico, se mencionara la segunda variable que es el desempeño laboral donde el autor Chiavenato (2019) señala que una fuente en el origen del desempeño laboral se genera por la revisión a fuentes ancestrales del siglo XVI, el cual da inicio con San Ignacio de Loyola quien efectuó una

transformación empleando el desarrollo formal de evaluación a los miembros pertenecientes a la compañía de Jesús, el cual emplea un sistema con una combinación de informes y notas de acuerdo a las actividades que efectúan el cual incluye una autoevaluación, es así que en los años 1920 a 1930, las organizaciones fueron incertando procedimientos que permitieron mejorar el rendimiento y relacionarlo a una política monetaria relacionada a la responsabilidad de asumir un puesto de trabajo, el cual se configura como una motivación para el colaborador.

Ruiz et al. (2021) afirman que el desempeño laboral se da en un contexto laboral rodeado y regulado por normas, restricciones, exigencias, expectativas de otros, incentivos, y algunos recursos necesarios que aseguren la calidad de acuerdo al nivel de compromiso empleado en el cumplimiento de una tarea

Chiavenato (2017) define al desempeño como el proceso del logro de objetivos, por ello se considera las habilidades y destrezas que el individuo aplique para realizar las actividades en su puesto de trabajo, en ese sentido el desempeño laboral se conceptualiza como el esfuerzo individual enfocado a lograr objetivos, el cual depende de la percepción y del papel que desempeña el colaborador en su puesto de trabajo, es decir ser eficaz y eficiente, considerando evitar la rotación de personal, el ausentismo y los retardos.

Autores como Quinteros et al. (2020) consideran al desempeño laboral como una serie de caracteres individuales, y una de ellas es la capacidad, habilidad, necesidad y cualidades que están relacionadas a la naturaleza de un trabajo en la organización, produciendo actitudes que se relacionan con los resultados y cambios que se generen en la organización.

En la actualidad el desempeño laboral se puede medir por factores que son empleados en el contexto laboral, el trabajo en equipo, la supervisión, la estructura organizacional, la productividad, entre otros.

Chiavenato (2019) define al desempeño como aquellas acciones o comportamientos que se perciben en los colaboradores y que son de importancia para el cumplimiento de objetivos en la organización y que puede ser medidos de acuerdo al compromiso organizacional, la productividad, las competencias de cada individuo y el nivel de contribución a la organización.

Autores como Guartan et al (2019) consideran que el desempeño laboral emplea métodos de evaluación y aprendizaje basados en la experiencia y los

objetivos que establece cada organización, detallando factores que contribuirán a determinar lineamientos estratégicos enfocados en la mejora del desempeño laboral. En ese sentido Queipo y Useche (2021) mencionan que el logro está relacionado a una condición que tiene impacto inmediato en el comportamiento de una persona, por ello cuando el individuo logra satisfacción, tiende a desarrollar conductas apropiadas para el desempeño eficiente de su labor y persistir en lograrlas.

Por esa razón Carrillo y Rojas (2017) manifiestan que la productividad se centra en el factor humano ya que tiene un impacto directo en el desempeño empresarial, generando la necesidad de dar un nuevo impulso a la empresa en la búsqueda de la competitividad desplegado en un trabajo en conjunto.

En cuanto al trabajo en equipo los autores Rojas y Valencia (2017) consideran que el trabajo que realizan los colaboradores tiende a mejorar cuando se posee un trato directo con los individuos, que prestan servicios y sienten que son parte de un grupo de trabajo donde se realiza evaluaciones de calidad, por ello cuando los colaboradores interactúan y satisfacen sus necesidades, generan ventajas competitivas distintivas, sostenible y dinamizadora que une a los demás factores, produciendo fenómenos que desatan procesos de uniformidad entre el equipo de trabajo, la iniciación del liderazgo, los patrones de comunicación, y otras acciones que desarrollan un equipo que tiene influencia directa sobre el comportamiento del equipo de trabajo, conduciendo a una mejora en la naturaleza de los colaboradores imponiendo cláusulas de mejora.

Para culminar, se procede a detallar la base conceptual de términos relacionados a las variables de investigación.

García (2018) expresa que las habilidades son el conjunto de capacidades variadas como específicas, son importantes debido al hecho de que contar con una adecuada relación intra e inter personal con nuestro entorno influyen en la toma de decisiones, hecho que ayuda al desenvolvimiento oportuno en el medio en el que se interactúa cotidianamente, y es debido a esa relación que las personas logran afrontar situaciones y expresarlas de manera adecuada.

Con respecto a la satisfacción del trabajo Sánchez et al (2017) manifiestan que es la agrupación donde se involucran sentimientos que el colaborador percibe en su entorno laboral, y este se manifiesta con sus actitudes en cuanto al

cumplimiento de sus funciones y se relaciona con la naturaleza del trabajo, donde la supervisión, da importancia a un colaborador el cual demuestra su comportamiento, en situaciones que ayudaran a gerentes a preveer eventos futuros con consecuencias directas en la empresa.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de Investigación

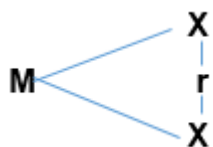
Carrasco (2021) indica que el tipo de investigación es básica dado que busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos que ya existen con anterioridad y están enfocados a la realidad. El objeto de estudio se basa en teorías científicas, las mismas que se analizan buscando la perfección de sus contenidos

El estudio de investigación es tipo básica con enfoque cuantitativo; porque busca incrementar y profundizar los conocimientos científicos respecto a la relación del coaching empresarial y el desempeño laboral apoyándose en procedimientos estadísticos.

##### Diseño de Investigación

El diseño de la investigación de acuerdo a Hernández et al. (2014) autores que señala que el desarrollo sin la manipulación deliberada de las variables, donde se utiliza estudios en los que hay una variación intencionada de la variable independiente para observar su efecto sobre otras variables. Hernández y Mendoza (2018) el diseño no experimental trata de estudios de investigación que se desarrollan sin la manipulación intencional de ninguna de las variables, y donde solo se observará los fenómenos que ocurren en su ambiente natural, el cual servirá para ser analizado.

El estudio de investigación emplea un diseño no experimental, de nivel correlacional; porque solo se observará el contexto de forma real y no habrá manipulación deliberada de ningún elemento que sea parte del coaching empresarial ni su relación con el desempeño laboral.



Dónde:

M= Muestra

X= Variable 1

X= Variable 2

R= Relación entre las variables de estudio



Cadena et al. (2017) el estudio cuantitativo recoge y analiza datos numéricos, determina la fuerza de correlación de las variables, su generalización y objetivación de resultados mediante una muestra que es inferencia en una población.

El estudio de investigación presenta un enfoque cuantitativo, de corte transversal; porque su medición será en base a la aplicación estadística y será realizada en un periodo determinado.

Muñoz (2016) el método deductivo representa un proceso inverso, de lo general a lo particular, es un método de validez general que se aplica a casos particulares.

El estudio de investigación emplea el método deductivo, dado que es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Coaching Empresarial**

##### **Definición conceptual**

Bernal y Gutierrez (2021) refieren que el coaching empresarial es el conjunto de instrumentos aplicados a un grupo humano dentro de una organización, buscando incrementar la capacidad de sus colaboradores, con el fin de alcanzar la eficacia según sus resultados, satisfacción y motivación de sus colaboradores, sin considerar el nivel jerárquico de sus colaboradores permitiendo enfrentar competitivamente cualquier situación que se presente en el ambiente laboral.

##### **Definición operacional.**

Mejía y Jauregui (2020) señalan que el coaching en las organizaciones está centrada a dar solución a problemas de liderazgo, habilidades y actitudes en los directivos, se enfoca en la motivación de los colaboradores, su crecimiento personal y el logro de una mejora continua, reconociendo al coaching como instrumento dentro del proceso asociado al logro de objetivos y resultados mediante capacitaciones, que facilitaran cambios conductuales voluntarios en los individuos mediante un modelo de aprendizaje y políticas de respeto, buscando reforzar el crecimiento personal maximizando su rendimiento laboral en la organización, dentro de un clima laboral favorable que le permita desempeñar adecuadamente sus funciones.

### **Variable 1 Dimensión 1: Motivación**

#### **Indicadores**

Aceptación, Integración, Estimulación.

### **Variable 1 Dimensión 2: Liderazgo**

#### **Indicadores**

Tolerancia, Iniciativa, Comunicación asertiva.

### **Variable 1 Dimensión 3: Capacitación**

#### **Indicadores**

Conocimiento y habilidades, Actitudes y conductas, Plan de desarrollo.

### **Variable 2: Desempeño Laboral**

#### **Definición conceptual**

Ruiz et al. (2021) afirman que el desempeño laboral se da en un contexto laboral rodeado y regulado por normas, restricciones, exigencias, expectativas de otros, incentivos, y algunos recursos necesarios que aseguren la calidad de acuerdo al nivel de compromiso empleado en el cumplimiento de una tarea

#### **Definición operacional**

Chiavenato (2019) define al desempeño como aquellas acciones o comportamientos que se perciben en los colaboradores y que son de importancia para el cumplimiento de objetivos en la organización y que puede ser medidos de acuerdo al compromiso organizacional, la productividad, las competencias de cada individuo y el nivel de contribución a la organización.

### **Variable 2 Dimensión 1: Logro de Objetivos**

#### **Indicadores**

Compromiso, Persistencia, Satisfacción al trabajo,

### **Variable 2 Dimensión 2: Productividad**

#### **Indicadores**

Eficiencia, Eficacia, Calidad.

### **Variable 2 Dimensión 3: Trabajo en Equipo**

#### **Indicadores**

Relaciones Interpersonales, Planificación y Programación, Seguimiento y Evaluación.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población.**

Hernández et al. (2014), señalan que la población es la agrupación de situaciones o circunstancias que concretan con una secuencia de precisiones determinadas, por ello una vez elegida la unidad de análisis, se delimitara el conjunto o población de estudio generalizando los resultados.

La población elegida para el estudio de investigación esta agrupada por el total de colaboradores que laboran en la empresa de Transportes y Servicios Huacri ubicada en la provincia de Cusco, el cual cuenta con un total de 35 colaboradores, en tal sentido la población es de carácter finita, porque se contara con la participación de todos los individuos para el estudio.

### **Muestra.**

Hernández et al. (2014), indican que la muestra es un subgrupo de la población de interés elegida, de la cual se recolectaran datos definiendo o delimitando con precisión una representación de la población.

La muestra elegida será igual que el tamaño de la población que fue elegida de manera intencional no probabilística.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Hernández et al. (2014) indican que las técnicas son elementos que tiene a disposición el investigador para realizar su trabajo, en ese sentido las técnicas necesitan de instrumentos para su realización.

El trabajo de investigación empleará como técnica la encuesta virtual del formulario de Google aplicada a la población seleccionada, que son todos los colaboradores que trabajan en la empresa de transporte y servicios Huacri de la provincia de Cusco y que conocen acerca del tema de investigación.

### **Instrumentos**

Hernández et al. (2014) indican que la investigación utiliza múltiples tipos de instrumentos para la medición de variables de interés, es así que el cuestionario es el instrumentó que más se maneja en la recolección de datos y este consiste en un conjunto de preguntas con características diferenciadas que se aplicaran de acuerdo a una o más variables que sean susceptibles de medición.

El trabajo de investigación empleara como instrumento dos cuestionarios que están divididos por las 2 variables de estudio y a su vez estas se subdividen en

12 preguntas por cada variable, para ello se aplicara la escala de medición de Likert el cual utiliza los siguientes niveles de respuesta:

Nunca (N), Casi nunca (CN), A veces (AV), Casi siempre (CS), Siempre (S)

Escalas que nos ayudarán a conocer el resultado de la aplicación de nuestro instrumento de investigación.

Hernández et al. (2014), La validez es el grado en que un instrumento mide realmente la variable que se busca medir. La validez de expertos, es el grado en que un instrumento mide la variable de interés, según el juicio de expertos especializados en el tema.

Molina (2017)V señala que el V de Aiken es un método que ofrece magnitud, informa sobre la proporción de jueces que manifiestan una valoración positiva sobre el objeto valorado, adaptado a un criterio de toma de decisiones en cuanto a la pertinencia de revisión o eliminación de ítems.

Se realizo la validez del contenido, con la participación de cuatro expertos que calificaron el cuestionario, del mismo modo se hizo la calificación mediante la validación del V de Aiken de acuerdo a los resultados obtenidos por cada juez y se obtuvo un porcentaje del 89%

Hernández et al. (2014), La confiabilidad de un instrumento se relaciona con el grado en que se produce resultados consistentes y coherentes siendo de aplicación continua a un mismo individuo u objetivo que produce resultados iguales.

Se realizó el test de confiabilidad de la investigación mediante la prueba estadística del Alfa de Cronbach demostrando que los elementos se aproximan a 1, situación que demuestra que el trabajo es fiable.

### **3.5. Procedimientos**

Para realizar el trabajo de investigación se requiere solicitar permiso a la gerencia, el cual se realizara mediante la presentación de una carta mediante correo electrónico, luego procederé a realizar llamadas para pedir el consentimiento a los colaboradores, comunicándoles que se requiere de su apoyo para responder un cuestionario, aclarando que los resultados que brinden serán anónimos y una vez obtenida su aprobación procederé a enviar mensajes de WhatsApp con el link del formulario virtual para obtener datos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El estudio de investigación, empleará un método de procesamiento y análisis de datos tanto a nivel descriptivo como inferencial.

Las variables de estudio son de carácter cualitativo, por ello se empleará la siguiente estadística descriptiva:

Tablas de frecuencia por ítems

Tablas de frecuencia con datos agrupados (dimensiones)

Tablas de frecuencia con datos agrupados (variables)

Tablas de contingencia

También se empleará la siguiente estadística inferencial:

Prueba de Correlación del Coeficiente de Kendall

EcuRed (2021), Señala que el coeficiente de Kendall, mide el grado de varios conjuntos de diversas entidades, esta técnica es de utilidad para la determinación del grado de acuerdo entre varios jueces o la asociación de tres o más variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para ejecutar la investigación es necesario emplear valores inherentes como la honradez que será uno de los principales, porque se utilizará las citas bibliográficas y no habrá manipulación en cuanto a la información elegida, en ese sentido también se tendrá en cuenta el respeto, ya que se demostrará mediante una solicitud de consentimiento informado que la unidad de estudio será investigada y que el personal será parte del estudio y de ese modo evitar repercusiones personales o legales.

Rev Med Hondur (2021) de acuerdo al principio de no maleficencia, se consideró el respeto de la integridad física, psicológica y social de los colaboradores que participaron en la investigación, así como el cuidado de la imagen de la empresa en mención. Hall (2018) según el principio de justicia, se consideró a todos los colaboradores para ser partícipes de la investigación igualmente.

Álvarez (2018) del mismo modo, de acuerdo al principio de autonomía, se tuvo respeto para autodeterminar y optar por decisiones propias en función a la razón, es decir, hacer uso racional de autonomía de cada colaborador quienes tuvieron la elección de aceptar o rechazar una decisión según intereses o relacionados. Espinoza (2018) por último y según el principio de beneficencia, se cooperó con la aclaración de posibles dudas con la aplicación de los instrumentos.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Tabla cruzada Coaching Empresarial (Agrupada)\*Desempeño Laboral (Agrupada)*

			Desempeño Laboral (Agrupada)		Total
			Moderado	Eficiente	
Coaching Empresarial (Agrupada)	Moderado	Recuento	3	0	3
		% del total	8.6%	0.0%	8.6%
	Eficiente	Recuento	1	31	32
		% del total	2.9%	88.6%	91.4%
Total		Recuento	4	31	35
		% del total	11.4%	88.6%	100.0%

#### **Interpretación**

En la tabla de contingencia se observa que: de un total de 35 personas encuestadas 32 (91.40%) consideran que el desempeño laboral es eficiente y 3 (8.60%) la consideran moderada. Asimismo, 31 (88.60%) personas encuestadas consideran que el desempeño laboral es eficiente y 4 (11.40%) la consideran moderada.

Asimismo, se puede visualizar que, de las 32 personas que calificaron al coaching empresarial como eficiente, 31 calificaron al desempeño laboral como eficiente también y 1 como moderada. Complementariamente, de 3 personas calificaron al coaching empresarial como moderada, las mismas 3 calificaron el desempeño laboral como moderada también.

Finalmente, se visualiza que, de las 31 personas que calificaron al desempeño laboral como eficiente, las mismas 17 personal calificaron coaching empresarial como eficiente también. Complementariamente, de las 4 personas que calificaron al desempeño laboral como moderada, solo 3 calificaron al coaching empresarial como moderada también, frente a 1 que la calificó como eficiente.

**Tabla 2***Tabla cruzada Coaching Empresarial (Agrupada)\*Logro de objetivos (Agrupada)*

			Logro de objetivos (Agrupada)		Total
			Moderado	Eficiente	
Coaching Empresarial (Agrupada)	Moderado	Recuento	3	0	3
		% del total	8.6%	0.0%	8.6%
	Eficiente	Recuento	5	27	32
		% del total	14.3%	77.1%	91.4%
Total		Recuento	8	27	35
		% del total	22.9%	77.1%	100.0%

**Interpretación**

En la tabla de contingencia se observa que: de un total de 35 personas encuestadas 32 (91.40%) consideran que el coaching empresarial es eficiente y 3 (8.60%) la consideran moderada. Asimismo, 27 (77.10%) personas encuestadas consideran que el logro de objetivos es eficiente y 8 (22.90%) la consideran moderada.

Asimismo, se puede visualizar que, de las 32 personas que calificaron al coaching empresarial como eficiente, 27 calificaron al logro de objetivos como eficiente también y 5 como moderada. Complementariamente, de 3 personas calificaron al coaching empresarial como moderada, las mismas 3 calificaron al logro de objetivos como moderada también.

Finalmente, se visualiza que, de las 27 personas que calificaron al coaching empresarial como eficiente, las mismas 27 personas calificaron al logro de objetivos como eficiente también. Complementariamente, de las 8 personas que calificaron al logro de objetivos como moderada, solo 3 calificaron al coaching empresarial como moderada también, frente a 5 que la calificaron como eficiente.

**Tabla 3***Tabla cruzada Coaching Empresarial (Agrupada)\*Productividad (Agrupada)*

			Productividad (Agrupada)		Total
			Moderado	Eficiente	
Coaching Empresarial (Agrupada)	Moderado	Recuento	3	0	3
		% del total	8.6%	0.0%	8.6%
	Eficiente	Recuento	4	28	32
		% del total	11.4%	80.0%	91.4%
Total		Recuento	7	28	35
		% del total	20.0%	80.0%	100.0%

**Interpretación**

En la tabla de contingencia se observa que: de un total de 35 personas encuestadas 32 (91.40%) consideran que el coaching empresarial es eficiente y 3 (8.60%) la consideran moderada. Asimismo, 28 (80.00%) personas encuestadas consideran que la productividad es eficiente y 7 (11.40%) la consideran moderada.

Asimismo, se puede visualizar que, de las 32 personas que calificaron al coaching empresarial como eficiente, 28 calificaron a la productividad como eficiente también y 4 como moderada. Complementariamente, de 3 personas calificaron al coaching empresarial como moderada, las mismas 3 a la productividad como moderada también.

Finalmente, se visualiza que, de las 28 personas que calificaron al coaching empresarial como eficiente, las mismas 28 personas calificaron a la productividad como eficiente también. Complementariamente, de las 7 personas que a la productividad como moderada, solo 3 calificaron al coaching empresarial como moderada también, frente a 4 que la calificación como eficiente.



**Tabla 4***Tabla cruzada Coaching Empresarial (Agrupada)\*Trabajo en equipo (Agrupada)*

			Trabajo en equipo (Agrupada)		Total
			Moderado	Eficiente	
Coaching Empresarial (Agrupada)	Moderado	Recuento	3	0	3
		% del total	8.6%	0.0%	8.6%
	Eficiente	Recuento	4	28	32
		% del total	11.4%	80.0%	91.4%
Total		Recuento	7	28	35
		% del total	20.0%	80.0%	100.0%

**Interpretación**

En la tabla de contingencia se observa que: de un total de 35 personas encuestadas 32 (91.40%) consideran que el coaching empresarial es eficiente y 3 (8.60%) la consideran moderada. Asimismo, 28 (80.00%) personas encuestadas consideran que el trabajo en equipo es eficiente y 7 (11.40%) la consideran moderada.

Asimismo, se puede visualizar que, de las 32 personas que calificaron al coaching empresarial como eficiente, 28 calificaron a el trabajo en equipo como eficiente también y 4 como moderada. Complementariamente, de 3 personas calificaron al coaching empresarial como moderada, las mismas 3 a la productividad como moderada también.

Finalmente, se visualiza que, de las 28 personas que calificaron al coaching empresarial como eficiente, las mismas 28 personas calificaron a la productividad como eficiente también. Complementariamente, de las 7 personas que el trabajo en equipo como moderada, solo 3 calificaron al coaching empresarial como moderada también, frente a 4 que la calificación como eficiente.

### Prueba de Hipótesis General

Existe relación entre coaching empresarial y desempeño laboral de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.

**Tabla 5**

*Correlación entre Coaching empresarial y Desempeño laboral*

		Coaching Empresarial (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Coaching Empresarial (Agrupada)	1.000	,852**
			0.000
	N	35	35

#### Interpretación

La tabla 5 muestra un p valor = 0.000 < 0.05, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, asimismo muestra un coeficiente de correlación positivo = +0.852, por lo cual se concluye que el coaching empresarial tiene relación significativa, directa y fuerte con el desempeño laboral.

### Prueba de Hipótesis Específica 1

Existe relación entre coaching empresarial y logro de objetivos de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia Cusco, 2021.

**Tabla 6**

*Correlación entre Coaching empresarial y Logro de objetivos*

		Coaching Empresarial (Agrupada)	Logro de objetivos (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Coaching Empresarial (Agrupada)	1.000	,563**
			0.001
	N	35	35

#### Interpretación

La tabla 6 muestra un p valor = 0.001 < 0.05, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, asimismo muestra un coeficiente de correlación positivo = +0.563, por lo cual se concluye que el coaching empresarial tiene relación significativa, directa y moderada con el logro de objetivos.

### Prueba de Hipótesis Específica 2

Existe relación entre coaching empresarial y productividad de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia Cusco, 2021.

**Tabla 7**

*Correlación entre Coaching empresarial y Productividad*

		Coaching Empresarial (Agrupada)	Productividad (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Coaching Empresarial (Agrupada)	1.000	,612**
			0.000
	N	35	35

#### **Interpretación**

La tabla 7 muestra un p valor = 0.000 < 0.05, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, asimismo muestra un coeficiente de correlación positivo = +0.612, por lo cual se concluye que el coaching empresarial tiene relación significativa, directa y moderada con la productividad.

### Prueba de Hipótesis Específica 3

Existe relación entre coaching empresarial y trabajo en equipo de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia Cusco, 2021.

**Tabla 8**

*Correlación entre Coaching empresarial y Trabajo en equipo*

		Coaching Empresarial (Agrupada)	Trabajo en equipo (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Coaching Empresarial (Agrupada)	1.000	,612**
			0.000
	N	35	35

#### **Interpretación**

La tabla 8 muestra un p valor = 0.000 < 0.05, por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, asimismo muestra un coeficiente de correlación positivo = +0.612, por lo cual se concluye que el coaching empresarial tiene relación significativa, directa y moderada con el trabajo en equipo.

## V. DISCUSIÓN

Una vez obtenido el resultado de la investigación, se procede a efectuar la discusión con la interpretación de acuerdo a la investigación planteada, siendo importante mencionar que la hipótesis general de la investigación planteada fue demostrar si existe relación entre coaching empresarial y desempeño laboral de la empresa de transportes y servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021. Debido a ello se realizó la prueba estadística tau b de Kendall el cual no permitió comprobar si la hipótesis planteada según las variables de estudio cumple o no con el nivel de significancia.

Seguidamente, según los resultados obtenidos respecto a si existe relación significativa entre coaching empresarial y desempeño laboral de la empresa de transportes y servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021. Para validar la hipótesis general de la investigación se aplicó el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall  $=+0.852$ , señalando que existe una relación positiva fuerte, y en cuanto al nivel de significancia tiene un  $p\text{valor}=0.000<0.05$ , es así que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Estos resultados coinciden con Delgado (2018) quien planteo como objetivo determinar la relación de la variable coaching gerencial empresarial y desempeño laboral de los ; así mismo aplicó una metodología de tipo básica, con diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional con enfoque transeccional, empleando un muestreo no probabilístico para elegir a su población que fueron los colaboradores de la UAP, filial Cajamarca determinó que existe relación significativa, positiva media entre coaching gerencial empresarial y desempeño laboral de los colaboradores de la UAP, filial Cajamarca, 2018, con un  $p\text{valor}=0.001$ , y un coeficiente de correlación de Rho Spearman  $=+0.712$ . No obstante, es imprescindible mejorar el desempeño laboral por medio de programas de coaching gerencial empresarial. En cuanto al desempeño laboral demostrado por los colaboradores de la UAP, filial Cajamarca, estos se encuentran en una escala media, concluyendo que prevalece un comportamiento adecuado, sin embargo, esto podría mejorar con la implantación de un programa de coaching.

Del mismo modo Azabache (2020) planteó como objetivo general determinar cómo es la relación del coaching y el desempeño laboral de la empresa distribuidora en el cercado de Lima, la metodología que utilizó es de tipo básica con diseño no

experimental, transversal y empleando un muestreo no probabilístico para elegir a su población que fueron los colaboradores de la empresa distribuidora, recolectando información mediante una encuesta con el cuestionario como instrumento como tal determinó que existe relación significativa, positiva fuerte entre coaching y desempeño laboral de la empresa distribuidora en el mercado de Lima, 2020, con un  $p$ valor= 0.000, y un coeficiente de correlación de Rho Spearman=+0.789.

Así también Aricoche (2019) quien señaló como objetivo determinar la relación entre coaching gerencial y desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos, San Juan de Lurigancho; el autor empleó una metodología de tipo básica, con diseño no experimental transeccional, correlacional de corte transversal con enfoque cuantitativo, con un total de 85 trabajadores de la IE PNP Jorge Cieza Lachos elegidos de manera intencional quienes participaron en una encuesta aplicando el cuestionario instrumento, como tal llegó a concluir que, determinó que existe relación significativa, directa positiva perfecta entre coaching gerencial y desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos de San Juan de Lurigancho, 2019, con un  $p$ valor= 0.000, y un coeficiente de correlación de Rho Spearman=+0.949.

En esa misma línea Murillos (2020) planteó como objetivo determinar la relación entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores del Banco Interbank; el autor utilizó una metodología de tipo aplicada, con diseño no experimental, correlación transversal, la población fue elegida de manera intencional con un total de 60 trabajadores con un rango de edad 21 a 48 años que laboraron en el Banco Interbank de la Provincia de Santa a quienes se les realizó una encuesta por medio de un cuestionario, y mediante el resultado inferencial se concluyó que, determinó que existe relación significativa, positiva alta entre coaching y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Interbank, 2020, con un  $p$ valor<0.05, y un coeficiente de correlación de Rho Spearman=+0.740.

Por otra parte Huamán (2019) planteó como objetivo demostrar que la gestión basada en el coaching empresarial fortalecerá el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia regional de agricultura, por ello aplicó una metodología de tipo básica, con un diseño preexperimental, empleando un muestreo aleatorio simple a la población, eligiendo solo 32 colaboradores quienes

participaron en la encuesta por medio del cuestionario como un instrumento, de ese modo, señala que la ejecución de un modelo centrado en el coaching empresarial podrá establecer plazos para realizar sesiones de ayuda tanto de manera personal y profesional a los colaboradores, viendo la necesidad de realizar evaluaciones que consideren al feedback y la rueda de la vida como instrumentos para comprender y perfeccionar el rendimiento laboral el cual tendrá efecto directo en el desempeño de los colaboradores.

Caisa et al. (2018) es importante demostrar que el coaching es una herramienta de desarrollo laboral que permitirá a todos definir objetivos y trabajar conjuntamente, buscando el desarrollo mutuo de las partes además que toda información y conocimiento impartido en la empresa permitirá tanto a colaboradores como a jefes interactuar y transmitir libremente todo conocimiento que ayude a mejorar el rendimiento laboral, dado que toda herramienta que se trabaje bajo el coaching permitirá a los colaboradores mejorar sus conocimientos permitiéndoles una superación continua.

Molina et al. (2020) plantearon como objetivo evaluar al coaching empresarial como herramienta para enfrentar los negocios en pospandemia, la metodología aplicada fue de enfoque cualitativo cuantitativo, de tipo aplicada de alcance descriptivo, con una población de 64 colaboradores quienes participaron en la encuesta por medio del cuestionario, llegando a concluir que en la organización hay una deficiencia en los procesos de entrenamiento a los colaboradores, mostrando poca adaptabilidad a la empresa, observando la insatisfacción en los colaboradores, por ello se vio por conveniente plantear el coaching empresarial como herramienta que permita reconocer el estado actual de los colaboradores y emplear estrategias de mejora para comprometer al colaborador y alinearlos con las metas organizacionales, buscando motivarlos, capacitarlos, empoderarlos, y alinearlos a los procesos por medio de programas de coaching que permitieran a las organizaciones resurgir dentro del mercado y sobrevivir a un impacto futuro.

Según Bernal y Gutierrez (2021) refieren que el coaching empresarial es el conjunto de instrumentos aplicados a un grupo humano dentro de una organización, buscando incrementar la capacidad de sus colaboradores, con el fin de alcanzar la eficacia según sus resultados, satisfacción y motivación de sus colaboradores. Así

tambien Mejía y Jauregui (2020) señalan que el coaching en las organizaciones esta centrada a dar solucion a problemas de liderazgo, habilidades y actitudes en los directivos, enfocada en la motivacion de los colaboradores, su crecimiento personal y el logro de una mejora continua, mediante capacitaciones, que facilitaran cambios conductuales voluntarios en los individuos de acuerdo a un modelo de aprendizaje y politicas de respeto, maximizando su rendimiento laboral en la organización.

Sanchez et al. (2018) El Modelo Grow basado en el coaching emplea un marco simple, que se perfila como una herramienta para maximizar el poder interno del individuo a travez de sesiones de coaching secuencial, es asi que el proceso de coaching se transforma en un recorrido de autoconocimiento y conocimiento en el que las preguntas son la clave para realizarlo de manera diferente y estableciendo un dialogo creativo y oportuno para los individuos.

Ponce et al. (2017) hace referencia al modelo Osar como una técnica de coaching donde hay interaccion entre el observador, el sistema, las acciones y los resultados, este modelo parte de la explicacion de un resultado, que inicio con un plan de accion previo, si el resultado no es el esperado se debe modificar la accion, por ello es necesario el compromiso ya que el cambio de una actitud parte de la responsabilidad individual como modelo para el cambio de actitud grupal.

En ese sentido Ruiz et al. (2021) afirman que el desempeño laboral se da en un contexto laboral rodeado y regulado por normas, restricciones, exigencias, expectativas de otros, incentivos, y algunos recursos necesarios que aseguren la calidad de acuerdo al nivel de compromiso empleado en el cumplimiento de una tarea. Es asi que Chiavenato (2019) define al desempeño como aquellas acciones o comportamientos que se perciben en los colaboradores y que son de importancia para el cumplimiento de objetivos en la organización y que puede ser medidos de acuerdo al compromiso organizacional, la productividad, las competencias de cada individuo y el nivel de contribución a la organización.

Fernandez et al. (2017), definen al lider transformacional como el motivador, quien ayuda a elevar los niveles de consciencia de sus seguidores, buscando una meta colectiva, mediante la comunicacion constante, el intercambio de ideas, asi mismo busca el logro de intereses comunes, es decir del equipo de trabajo y de la organización en si. De otro lado tenemos a la teoria de la inteligencia emocional

Goleman (2021) lo describe como la situación en que el individuo tiene la capacidad de manejar sus emociones y angustias, y no permitir que interfieran en situaciones de su vida diaria, de ese modo se resalta la capacidad de empatía y confianza con los demás, la automotivación, perseverancia, control de impulsos y manejo de los estados de ánimo.

De los resultados obtenidos respecto a si existe relación significativa entre coaching empresarial y logro de objetivos de la empresa de transportes y servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021. Para validar la hipótesis general de la investigación se aplicó el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall  $=+0.563$ , señalando que existe una relación positiva moderada, y en cuanto al nivel de significancia tiene un  $p\text{valor}=0.001<0.05$ , es así que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Aricoche (2019) De acuerdo a los resultados inferenciales existe relación entre el coaching gerencial y la eficiencia con una significancia directa ( $p\text{valor} = 0.000$ ), según la prueba estadística de Rho Spearman  $= 0.776$  que evidencia una correlación positiva moderada.

Murillos (2020) Se logro demostrar que la variable desempeño laboral y orientación a resultados tiene una correlación positiva alta  $Rho=0.724$ . Así mismo el desempeño laboral y trabajo en equipo tienen una correlación positiva alta  $Rho=0.707$ .

En ese sentido Queipo y Useche (2021) mencionan que el logro está relacionado a una condición que tiene impacto inmediato en el comportamiento de una persona, por ello cuando el individuo logra satisfacción, tiende a desarrollar conductas apropiadas para el desempeño eficiente de su labor y persistir en lograrlas.

De los resultados obtenidos respecto a si existe relación significativa entre coaching empresarial y productividad de la empresa de transportes y servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021. Para validar la hipótesis general de la investigación se aplicó el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall  $=+0.612$ , señalando que existe una relación positiva moderada, y en cuanto al nivel de significancia tiene un  $p\text{valor}=0.000<0.05$ , es así que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.



Según el resultado de Aricoche (2019) existe relación entre el coaching gerencial y la productividad con una significancia directa ( $p\text{valor} = 0.000$ ), según la prueba estadística de Rho Spearman = 0.948 que evidencia una correlación positiva perfecta.

Por esa razón Carrillo y Rojas (2017) manifiestan que la productividad se centra en el factor humano ya que tiene un impacto directo en el desempeño empresarial, generando la necesidad de dar un nuevo impulso a la empresa en la búsqueda de la competitividad desplegado en un trabajo en conjunto.

De los resultados obtenidos respecto a si existe relación significativa entre coaching empresarial y trabajo en equipo de la empresa de transportes y servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021. Para validar la hipótesis general de la investigación se aplicó el coeficiente de correlación de Tau b de Kendall = +0.612, señalando que existe una relación positiva moderada, y en cuanto al nivel de significancia tiene un  $p\text{valor} = 0.000 < 0.05$ , es así que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Aricoche (2019) De acuerdo a los resultados existe relación entre el coaching gerencial y la eficacia con una significancia directa ( $p\text{valor} = 0.000$ ), según la prueba estadística de Rho Spearman = 0.851 que evidencia una correlación positiva moderada.

Rojas y Valencia (2017) consideran que los colaboradores que sienten que son parte de un grupo de trabajo donde se realiza evaluaciones de calidad, interactúan y satisfacen sus necesidades, generan ventajas competitivas distintivas, sostenible y dinamizadora que une a los demás factores, produciendo fenómenos que desatan procesos de uniformidad entre el equipo de trabajo, la iniciación del liderazgo, los patrones de comunicación, y otras acciones que desarrollan conducen a una mejora en la naturaleza de los colaboradores imponiendo cláusulas de mejora.

## VI. CONCLUSIONES

1. Concluimos que el coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de la empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021. Para validar la hipótesis específica de la presente investigación por medio del coeficiente de correlación de Tau b de Kendall, se tiene como resultado, un valor  $=+0.852$ ; lo que señala que existe una correlación positiva fuerte, ahora con respecto al nivel de relación se tiene como resultado de significancia un  $p\text{valor}=0,000<0.05$ , por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.
2. Concluimos que el coaching empresarial se relaciona con el logro de objetivos de la empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021. Para validar la hipótesis específica de la presente investigación por medio del coeficiente de correlación de Tau b de Kendall, se tiene como resultado, un valor  $=+0.563$ ; lo que señala que existe una correlación positiva moderada, ahora con respecto al nivel de relación resultado de significancia un  $p\text{valor}=0,001<0.05$ , por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.
3. Concluimos que el coaching empresarial se relaciona con la productividad de la empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021. Para validar la hipótesis específica de la presente investigación por medio del coeficiente de correlación de Tau b de Kendall, se tiene como resultado, un valor  $=+0.612$ ; lo que señala que existe una correlación positiva moderada, ahora con respecto al nivel de relación resultado de significancia un  $p\text{valor}=0,000<0.05$ , por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.
4. Concluimos que el coaching empresarial se relaciona con el trabajo en equipo de la empresa de Transporte y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021. Para validar la hipótesis específica de la presente investigación por medio del coeficiente de correlación de Tau b de Kendall, se tiene como resultado, un valor  $=+0.612$ ; lo que señala que existe una correlación positiva moderada, ahora con respecto al nivel de relación resultado de significancia un  $p\text{valor}=0,000<0.05$ , por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Respecto al objetivo general de la investigación se recomienda a la gerencia de Huacri mejorar la frecuencia y aplicación de instrumentos de evaluación que permitan conocer la efectividad del programa de coaching y retroalimentar a los colaboradores sobre la importancia de su aplicación y la mejora que refleja.
2. Respecto al objetivo específico 1, se recomienda a la gerencia de Huacri establecer procedimientos de gestión en cuanto a las funciones específicas de cada colaborador administrativo, con el propósito de mejorar y determinar la importancia de cada puesto de trabajo dentro del logro de objetivos que busca alcanzar la empresa.
3. Respecto al objetivo específico 2, se recomienda a la administración de Huacri fortalecer la motivación del personal, mediante la comunicación permanente, promoviendo canales adecuados para lograr la tolerancia, la escucha activa y la confianza entre colaboradores, así como reforzar el reconocimiento de la empresa hacia los colaboradores con el objetivo de elevar su nivel de compromiso en el cumplimiento de sus funciones
4. Respecto al objetivo específico 3, se recomienda a la administración de Huacri reforzar el compromiso y responsabilidad de, los colaboradores programando capacitaciones constantes sobre talleres que contribuyan a su desarrollo personal, así mismo invitar a que los colaboradores puedan manifestar su iniciativa y participación, reforzando la posibilidad de formar líderes que ayuden con la mejora del trabajo en equipo y la mejora continua de la empresa.

## REFERENCIAS

- Alvarez Viera, P. (2018). *Etica e Investigacion*. Colombia: Universidad de Santiago de Cali.
- Aricoche Anaya, A. (2019). *Coaching gerencial y el desempeño laboral de la IE PNP Jorge Cieza Lachos San Juan de Lurigancho*. Lima-Peru: Unviersidad Cesar Vallejo.
- Azabache Meza, A. P. (2020). *Coaching y Desempeño laboral en una empresa distribuidora del Cercado de Lima*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Barrientos Monsalve, E., Hurtado Hernandez, L., Lesmes Silva, A., & Duarte Rey, D. (2020). ¿Coaching en las empresas? La gerencia del coaching en las organizaciones contemporaneas. *Dialnet Uniroja*, 5-10.
- Bernal Herrera, L., & Gutierrez Vasquez, R. (2021). Mediación empresarial y coaching en la transformación pacífica de conflictos de empresas familiares. *Scielo*, 50-107.
- Cadena Iñiguez , P., Rendol Medel , R., Aguilar Avila, J., SAlinas Cruz, E., De la Cruz Morales, F., & Sangerman Jarquin, D. (2017). Metodos Cuantitativos, Metodos cualitativos o su combinacion el investigacion: Un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agricolas-Scielo*, 1603-1617.
- Caisa Yucailla, E. D., Guaman, M. D., & Fernandez Miranda Lopez, R. (2018). *El coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua*. Ecuador: Universidad Tecnica de Ambato, INNOVA Research Journal, 3(2), 17-26.
- Carrasco Diaz, S. (2021). *Metodologia de la Investigacion Cientifica* (2da Edicion ed.). Lima Peru: San Marcos.
- Carrillo Ludym, J., & Rojas Lopez, M. D. (2017). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones, Colombia. *Dialnet Uniroja - Universidad Nacional de Colombia*. , 30.
- Chavez Hernandez, N. (2017). *La gestion por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organizacion*. Recuperado el 08 de 01 de 2021, de Pensamiento y gestion, (33), 140-161:

- [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762012000200007&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762012000200007&script=sci_arttext&tlng=en)
- Chiavenato, I. (2017). *Teoría general de la Administración*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones*. Mexico: The McGraw-Hill.
- Cortéz Mejía, A. (2021). Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo. *Revista de ciencias sociales (Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal)*, 203-214.
- Delgado Cespedes, V. (2018). *Coaching Gerencial Empresarial y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cajamarca*. Lima, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Ecured. (20 de 05 de 2021). *Coeficiente de Kendall*. Obtenido de [https://www.ecured.cu/Coeficiente\\_de\\_Kendall#:~:text=Es%20una%20de%20las%20t%C3%A9cnicas,entre%20tres%20o%20m%C3%A1s%20variables](https://www.ecured.cu/Coeficiente_de_Kendall#:~:text=Es%20una%20de%20las%20t%C3%A9cnicas,entre%20tres%20o%20m%C3%A1s%20variables).
- Espinoza, D. (2018). Consideraciones éticas en el proceso de una publicación científica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 226-230. Obtenido de <https://www.esteve.org/wp-content/uploads/2018/03/C43-02.pdf>
- Fernandez, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia-Redalyc*, 56-74.
- García Nuñez, C. (2018). habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico de estudiantes universitarios. *Revista de la Universidad San Martín de Porres, Escuela Profesional de Psicología*, 64-65.
- Goleman, D. (2021). *La Inteligencia Emocional*. Mexico: Kairos.
- Guartan, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Dialnet Uniroja*, 15-16.
- Guiñazu, G. (2021). Capacitación efectiva en la empresa. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 103-115.
- Hall, R. (2018). *Ética de la investigación social*. Mexico: Universidad de Queretaro.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación, Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición ed., Vol. 6ta edición). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herrera Bernal, L., & Vasquez Gutierrez, L. (2021). Mediación empresarial y coachign en la transformación pacífica de conflictos de empresa familiares. *Revista de la Facultad de Derecho-Scielo*, 4-19.
- Huaman Aquino, A. (2019). *Modelo de gestión basado en el coaching empresarial para fortalecer el desempeño laboral en la gerencia regional de agricultura de la libertad*. Trujillo, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Lawrence, P. (2017). Coaching gerencial: una revisión de la literatura. *Revista Internacional de Coaching y Mentoría Basados en Evidencia*, 15 (2), 43.
- Llarrosa Moran, J., Cruz Pereda, J., & Sayay Guerero, S. (2020). Las tendencias de la organización empresarial. *Revista de investigación formativa: Innovación y aplicaciones técnico-Tecnológicos*, 2(1), 56-61.
- Loayza, C. T. (2017). Liderazgo organizacional y capital humano. *Revista Venezolana de Gerencia (Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal)*, 5-7.
- Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext)
- Martínez, A. (2016). Liderazgo y Coaching. *Dialnet Uniroja*, 55-56.
- Molina Molina, M. L., Lema Cerda, L., & Caicedo Atiaga, F. M. (2020). Coaching empresarial una forma de enfrentar los negocios en postpandemia. *Revista Memoralía*, 65-78.
- Molina Ruiz, E. (2017). Valor del conocimiento pedagógico para la docencia en educación secundaria: diseño y validación de un cuestionario. *Estudios pedagógicos*, 195-202.
- Moreano Guerra, C. (2018). El líder coach y su participación en la productividad empresarial. *Revista académica: Contribuciones a la economía, Grupo Edumed*, 3-8.
- Muñoz Roca, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Mexico DF: Oxford University Press Mexico, SA de CV.

- Muñoz, C., & Diaz, O. (2017). El Coaching y la transformación organizacional: una oportunidad para las Empresas y los Coaches. *ELSEVIER*, 21-30.
- Murillos Gonzales, S. I. (2020). *Estrategias de coaching y desempeño laboral de los colaboradores del banco Interbank, Provincia de Santa*. Chimbote-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Oliveira Sila, L., da Costa dos Anjos, A., de Souza Werneck-Leite, C., & Marints Brandao, H. (2018). Desvendando o Coaching: uma Revisão sob a Ótica da Psicologia. *Scielo* (<<http://www.scielo.br/scielo.php?>>), pp.363-377.
- Ponce Ruiz, D., Pupo Kairuz, A., & Gonzales Rodriguez, S. (2017). El coaching y la transposicion sociocultural como herramienta de accion pedagogica para la formacion profesional. *Transofrmacion Humana, Formacion Universitaria*, 54-68.
- Pucheu, A. (2017). *Coaching para la efectividad organizacional*. Santiago de Chile: Universidad Catolica de CHile.
- Queipo , B., & Useche, M. (2021). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista d ciencais sociales, Redalyc*, 486-496.
- Quero Romero, Y. M., Mendoza Monzan, F. M., & Torres Hernandez , C. (2014). *Comunicacion efectiva y desempeño laboral en educacion Basica. Negotium*, 9(27), 22-33. Recuperado el 08 de 01 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>
- Quintero , N., Africano , N., & Faria, E. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa Vigilantes asociados costa del oriente Venezuela. *Negotium Ciencias Empresariales*, 33-51.
- Rev Med Hondur. (2021). Principios Eticos de la investigacion y su aplicacion . *Universidad de Miami: Principiso de la ética*, 75-76.
- Rojas Jaimes, M., & Marco Valencia, L. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39.
- Ruiz, J., Silva, N., & Vanga, M. (2021). Etica emrpesarial y el desmepeño laboral en organizacion de alta tecnologia. *Revista Venezolana de Gerencia, Scielo*, 417-441.

- Saltos Felix, J. J. (2018). *Técnicas de coaching en el desempeño personal y profesional de los estudiantes de la empresa international coaching master academy (ICMA)*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
- Sanchez Miron, B., & Boronat Mundina, J. (2018). Coaching Educativo: Modelos para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *REvista de Educacion-Redalyc*, 219-242.
- Sanchez Trujillo, M., & Garcia Vargas, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de trabajo. Una explicación cualitativa para su estudio. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 161-166.
- Schwartzman Kaplan, R. (2021). Capacitación Basada en Normas de competencia laboral. Una alternativa para el nuevo milenio en cuestión de capacitación. *Revista del Centro de Investigación*, 87-93.
- Serrano Orellana, B., & Portalanza, A. (2021). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *ELSEIVER España*, 117-125.
- Sharmini, V., Azlin, M., & Izhamn, M. (2021). Mentoring and Coaching Practices for Beginner Teachers—A Need for Mentor Coaching Skills Training and Principal's Support. *Scientific Research an Academic Publisher*, 156-221.
- Véliz Ferrin, I. Y., & Segovia Meza, R. (2019). El coaching como parte de la cadena de valor en las ofertas de servicios y productos en las organizaciones del siglo XXI. Observatorio de la Economía Latinoamericana. *Dialnet Uniroja*.
- Veloz Vasconez, H. F. (2017). *Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador*. Ecuador: Universidad Simón Bolívar.
- Zans Castellon, A. J. (2016). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Nicaragua-Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.



## ANEXOS

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

#### Coaching Empresarial y Desempeño Laboral de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables y Dimensiones	Metodología
¿Cuál es el nivel de relación entre coaching empresarial y desempeño laboral de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021?	Determinar el nivel de relación entre coaching empresarial y desempeño laboral de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.	El coaching empresarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021.	<b>Variable Independiente</b>  <i>Coaching Empresarial</i>  <b>Dimensiones</b>	<b>Tipo</b> Básica <b>Nivel</b> Correlacional
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	<i>Motivación</i> <i>Liderazgo</i> <i>Capacitación</i>  <b>Variable Independiente</b>	<b>Método</b> Deductivo Cuantitativo <b>Diseño</b> No experimental
¿Cuál es el nivel de relación entre coaching empresarial y logro de objetivos de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia Cusco, 2021?	Determinar el nivel de relación entre coaching empresarial y logro de objetivos de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia Cusco, 2021.	El coaching empresarial se relaciona significativamente con el logro de objetivos de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia Cusco, 2021.	<i>Desempeño Laboral</i>  <b>Dimensiones</b>	Transversal <b>Población</b> P=35 <b>Muestra Intencionada</b> M= 35 <b>Técnica</b>
¿Cuál es el nivel de relación entre coaching empresarial y productividad de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia Cusco, 2021?	Determinar el nivel de relación entre coaching empresarial y productividad de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia Cusco, 2021.	El coaching empresarial se relaciona significativamente con la productividad de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia Cusco, 2021.	<i>Logro de objetivos</i> <i>Productividad</i> <i>Trabajo en equipo</i>	Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario <b>Procesamiento de datos</b> Excel SPSS
¿Cuál es el nivel de relación entre coaching empresarial y trabajo en equipo de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia Cusco, 2021?	Determinar el nivel de relación entre coaching empresarial y trabajo en equipo de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia Cusco, 2021.	El coaching empresarial se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia Cusco, 2021.		

## Anexo 2

### Matriz de operacionalización de las variables

#### Coaching Empresarial y Desempeño Laboral de la Empresa de Transportes y Servicios Huacri, Provincia de Cusco, 2021

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Coaching Empresarial	Bernal y Gutiérrez (2021), refieren que el coaching empresarial es el conjunto de instrumentos empleados a un grupo humano dentro de la organización, el cual busca incrementar la capacidad de sus colaboradores y alcanzar la eficacia de acuerdo a los resultados, la satisfacción y motivación a sus colaboradores, sin tomar en cuenta el nivel jerárquico enfrentando competitivamente los cambios que se presente en el entorno.	Mejía y Jauregui (2020), señalan que el coaching en las organizaciones se centra en dar solución a problemas de liderazgo, habilidades y actitudes en los directivos, también está enfocado en la motivación a los colaboradores en su crecimiento profesional y el logro de una mejora continua, reconociendo al coaching como el proceso encaminado al logro de objetivos y resultados mediante capacitaciones que facilitaran el cambio conductual de los individuos de manera voluntaria a través del aprendizaje continuo, las políticas de respeto y las metas establecidas, buscando el crecimiento personal y maximizando el rendimiento laboral dentro de la organización con un clima laboral favorable para desempeñar sus funciones adecuadamente.	Motivación	Aceptación Integración Estimulación	1, 2 3, 4 5, 6	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	
			Liderazgo	Tolerancia Iniciativa Comunicación asertiva	7, 8 9, 10 11, 12		
			Capacitación	Conocimientos y habilidades Actitudes y conductas Plan de desarrollo	13, 14 15, 16 17, 18		
Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
Desempeño Laboral	Ruiz et al (2021) afirman que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad, ahora bien, el desempeño laboral que ocurre en un contexto laboral, está rodeado y regulado por normas, restricciones, expectativas de otros, exigencias, incentivos, y probablemente recursos necesarios para asegurar la calidad del desempeño resultante.	Chiavenato (2019) Define al desempeño como aquellas acciones o comportamientos que se perciben en los colaboradores y que son de importancia para el cumplimiento de objetivos en la organización y que puede ser medidos de acuerdo a las habilidades, trabajo en equipo y capacitación del trabajador. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los colaboradores que van incorporándose a la organización, tratando de ofrecerles beneficios adecuados según sea el caso, acorde al puesto que va ocupar, dado que de ello depende un mejor desempeño laboral, el cual es considerado como un elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización.	Logro de objetivos	Compromiso Persistencia Satisfacción al trabajo	19, 20 21, 22 23, 24		
			Productividad	Eficiencia Eficacia Calidad	25, 26 27, 28 29, 30 37, 38		
			Trabajo en equipo	Toma de decisiones e interacción Sentido de responsabilidad Seguimiento y evaluación	39, 40 41, 42 43, 44 45, 46		

## Anexo 3

### Instrumentos

Se entregó al personal de la empresa de servicio involucrada en la investigación que se efectuó.

INSTRUMENTO						
N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
<b>Variable 1: COACHING EMPRESARIAL</b>		1	2	3	4	5
<b>D 1: Motivación</b>						
1	En su entorno labora se genera un ambiente de confianza el cual le permite ejecutar sus labores eficientemente					
2	La empresa brinda oportunidades de desarrollo personal para sus colaboradores					
3	La empresa fomenta actividades que buscan la integración con su entorno laboral					
4	Percibe compañerismo en el cumplimiento de sus tareas, con la intención de generar un ambiente de integración					
5	Percibe interés de la empresa para mejorar su formación laboral mediante la aceptación de errores y valoración de capacidades					
6	Tiene la posibilidad de realizar línea de carrera en la empresa de acuerdo a su desempeño					
<b>D 2: Liderazgo</b>						
7	Siente que sus opiniones y actitudes son respetadas por sus compañeros de trabajo					
8	Considera que la empresa desarrolla actividades de respeto y empatía entre compañeros					
9	Recibe asesoramiento y orientación para tomar decisiones y ocuparse de dirigir sus tareas adecuadamente					
10	Demuestra iniciativa por mejorar su aprendizajes y capacidades permitiéndole mejorar en su desempeño					
11	La empresa resalta la importancia de una comunicación de cooperación y abierta entre compañeros de trabajo					
12	Siente libertad para expresar sus incomodidades y sentimientos ante sus jefes					
<b>D 3: Capacitación</b>						
13	La empresa le proporciona los conocimientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones					
14	Cuenta con las herramientas necesarias para el desarrollo eficiente de sus habilidades en el trabajo					
15	Demuestra actitudes positivas que resaltan del resto de sus compañeros y le permiten un mejor desenvolvimiento de sus funciones					
16	Reconoce y demuestra una conducta de respeto a las normas establecidas por la empresa basada en sus experiencias					
17	El plan de desarrollo que emplea la empresa, permite mejorar su participación en las capacitaciones					

18	La empresa busca que el plan desarrollo asignado lo ayude en la mejora de sus competencias y cumplimiento de sus funciones					
<b>INSTRUMENTO</b>						
N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
<b>Variable 1: DESEMPEÑO LABORAL</b>		1	2	3	4	5
<b>D 1: Logro de objetivos</b>						
19	Demuestra identificación y compromiso con los objetivos que persigue la empresa					
20	Presenta una actitud de ética y de compromiso dentro de la empresa					
21	Conoce la responsabilidad que tiene su trabajo con el cumplimiento de objetivos que persigue la empresa					
22	Es consecuente con el procedimiento que exige la empresa para cumplir con los objetivos que plantea la empresa					
23	Tiene conocimiento de los procesos de seguimiento y evaluación que emplea la empresa para asegurar su satisfacción en el trabajo					
24	La empresa evalúa su desempeño laboral, y emplea feedback para corregir los errores que este cometiendo en su puesto de trabajo					
<b>D 2: Productividad</b>						
25	Siente que el puesto de trabajo asignado es el que le corresponde por su capacidad y preparación					
26	Demuestra una participación activa en el cumplimiento oportuno de sus funciones					
27	Cumple con la asignación de sus funciones según los tiempos planificados por la empresa					
28	Emplea técnicas que lo ayudan a enfocarse en cumplir con la asignación de sus tareas diarias					
29	Cumple y respeta las políticas internas que exige la empresa para el cumplimiento de sus funciones					
30	Siente que realiza su trabajo con creatividad, procurando desarrollar mejor sus habilidades personales					
<b>D 3: Trabajo en equipo</b>						
31	Sus opiniones son escuchadas y consideradas en la toma de decisiones por el equipo de trabajo con el que interactúa					
32	Siente apoyo por parte de sus compañeros para resolver conflictos que se presenten en el cumplimiento de sus actividades diarias					
33	Demuestra empatía y afronta situaciones complejas que se presenten con su equipo de trabajo					
34	Se enfoca a cumplir con las necesidades que su equipo de trabajo asume para mejorar el cumplimiento de sus funciones					
35	La empresa realiza la planificación de evaluaciones de desempeño para reconocer sus competencias					
36	Reconoce que la empresa hace un seguimiento de mejora al desarrollo de sus funciones					

**Tabla 9**  
*Confiabilidad de la Variable Coaching Empresarial*

Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.940	0.925	18

**Interpretación**

Una vez procesado los datos en el programa estadístico Spss25 se pudo determinar el grado de confiabilidad que fue extraído de la prueba de fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach obteniendo un valor de (0.940) para la primera unidad de estudio, por lo que podemos determinar que el estudio de investigación es viable, ya que el valor obtenido se aproxima a 1.

**Tabla 10**  
*Confiabilidad de la Variable Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.931	0.918	18

**Interpretación**

Una vez procesado los datos en el programa estadístico Spss25 se pudo determinar el grado de confiabilidad que fue extraído de la prueba de fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach obteniendo un valor de (0.931) para la segunda unidad de estudio, por lo que podemos determinar que el estudio de investigación es viable, ya que el valor obtenido se aproxima a 1.

#### Anexo 4

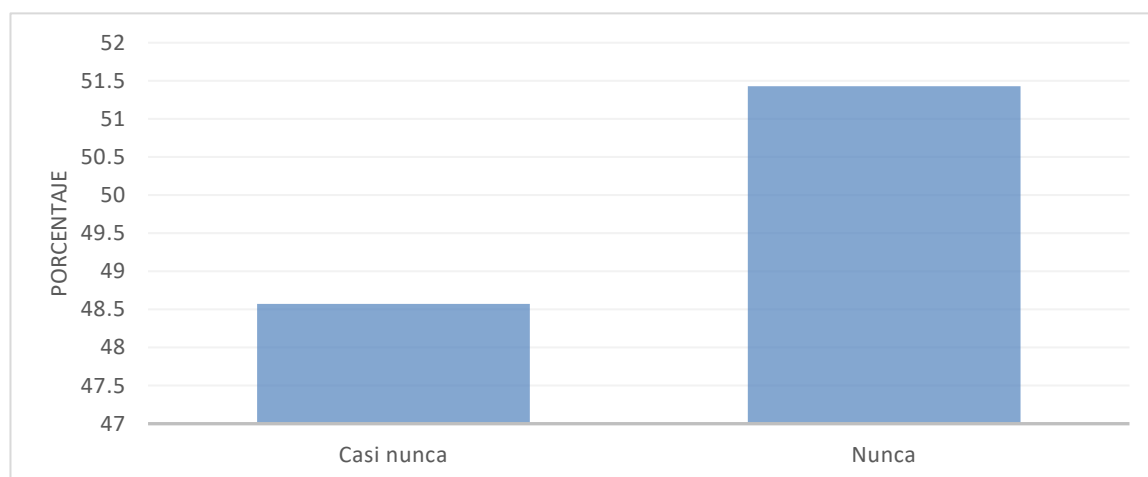
*Tabla de frecuencias de las variables y dimensiones.*

*En su entorno laboral se genera un ambiente de confianza el cual le permite ejecutar sus labores eficientemente*

---

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	17	48.6	48.6	48.6
Válido Nunca	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

---

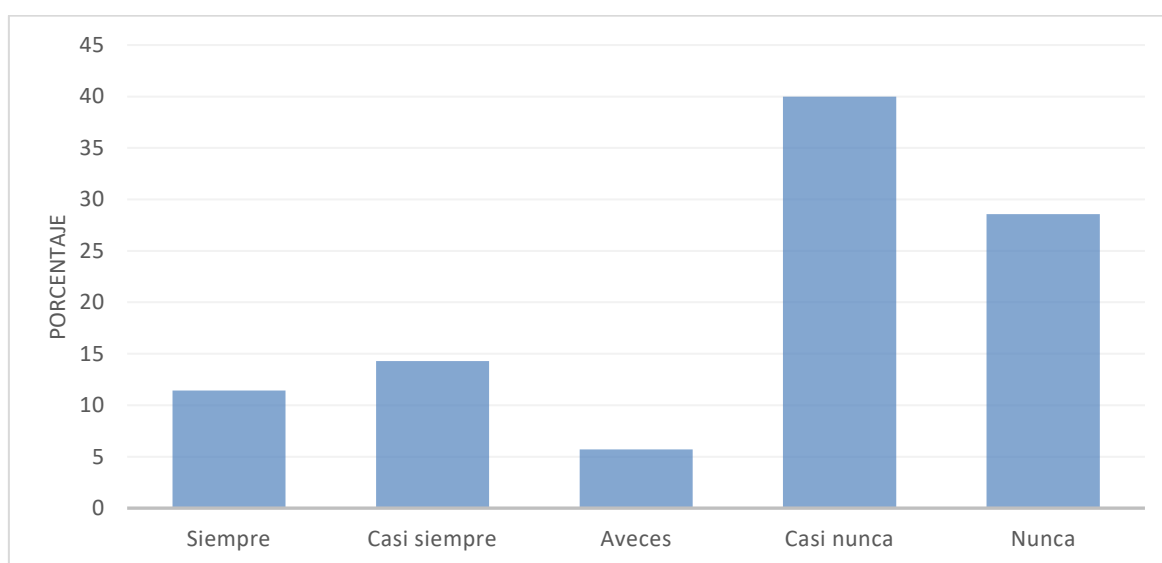


#### **Interpretación:**

La tabla 1 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 17 respondieron casi nunca y, 18 nunca al ítem planteado.

*La empresa le brinda oportunidades de desarrollo profesional y personal para sus colaboradores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	4	11.4	11.4	11.4
Casi siempre	5	14.3	14.3	25.7
Válido A veces	2	5.7	5.7	31.4
Casi nunca	14	40.0	40.0	71.4
Nunca	10	28.6	28.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	



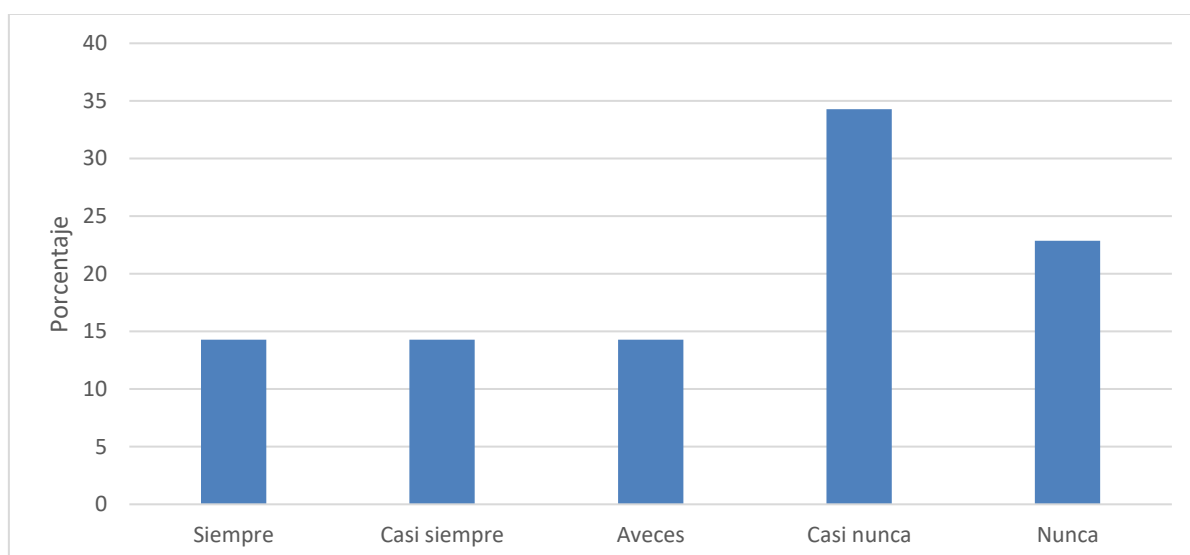
**Interpretación:**

La tabla 2 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 10 respondieron nunca, 14 casi nunca, 2 a veces, 5 casi siempre y 4 siempre al ítem planteado.



*La empresa fomenta actividades que buscan la integración con su entorno laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	14.3	14.3
	Casi siempre	5	14.3	28.6
	A veces	5	14.3	42.9
	Casi nunca	12	34.3	77.1
	Nunca	8	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0

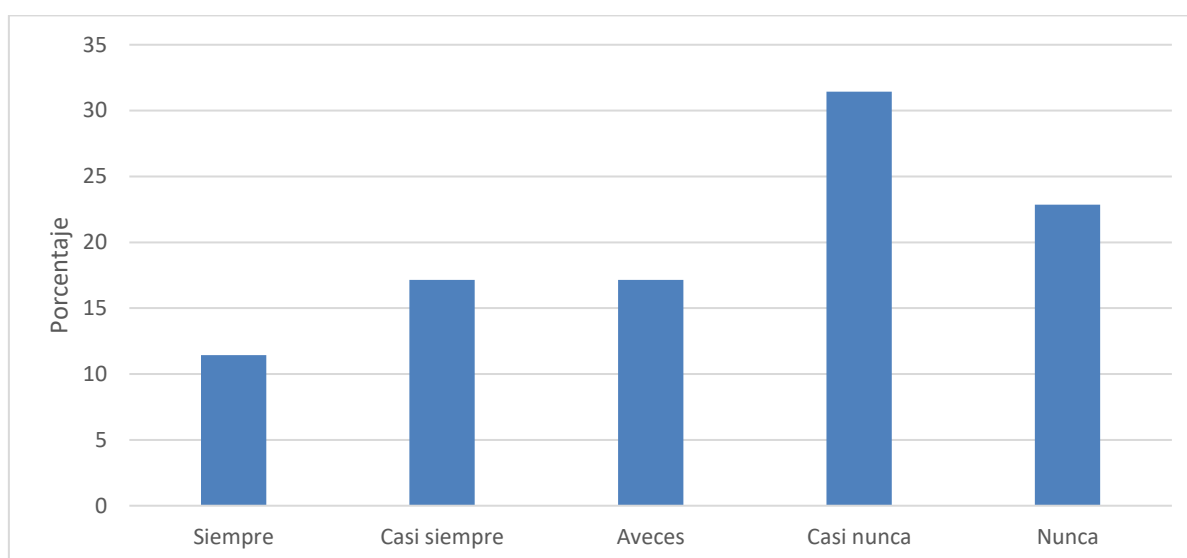


**Interpretación:**

La tabla 3 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 12 casi nunca, 5 a veces, 5 casi siempre y 5 siempre al ítem planteado.

*Percibe compañerismo en el cumplimiento de sus tareas, con la intención de generar un ambiente de integración*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	4	11.4	11.4	11.4
Válido Casi siempre	6	17.1	17.1	28.6
Válido A veces	6	17.1	17.1	45.7
Válido Casi nunca	11	31.4	31.4	77.1
Válido Nunca	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

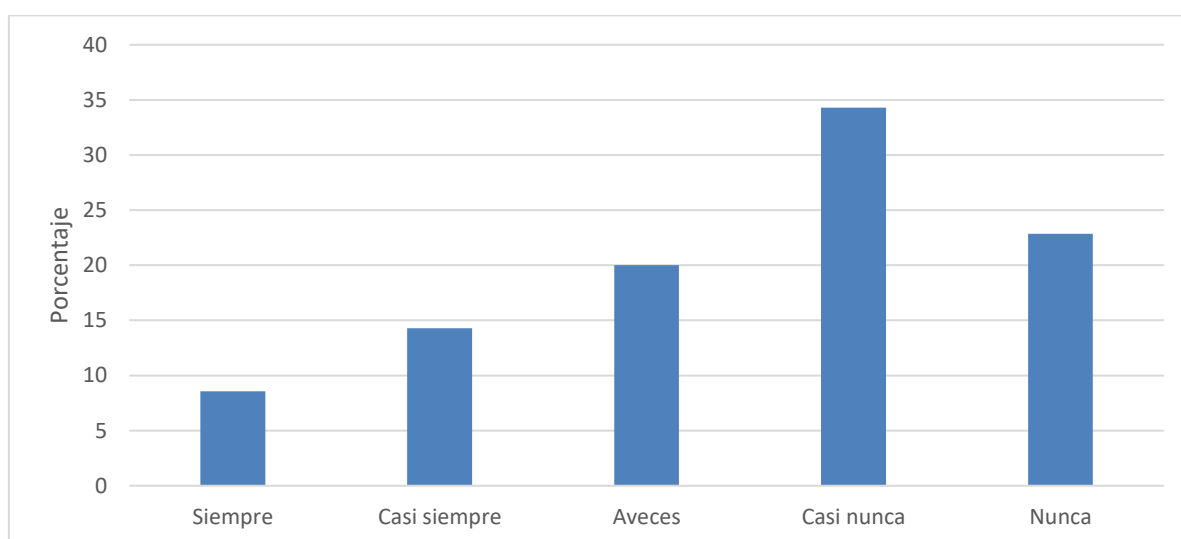


**Interpretación:**

La tabla 4 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 11 casi nunca, 6 a veces, 6 casi siempre y 4 siempre al ítem planteado.

*Percibe interés de la empresa para mejorar su formación laboral mediante la aceptación de errores y valoración de capacidades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	3	8.6	8.6	8.6
Válido Casi siempre	5	14.3	14.3	22.9
Válido A veces	7	20.0	20.0	42.9
Válido Casi nunca	12	34.3	34.3	77.1
Válido Nunca	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

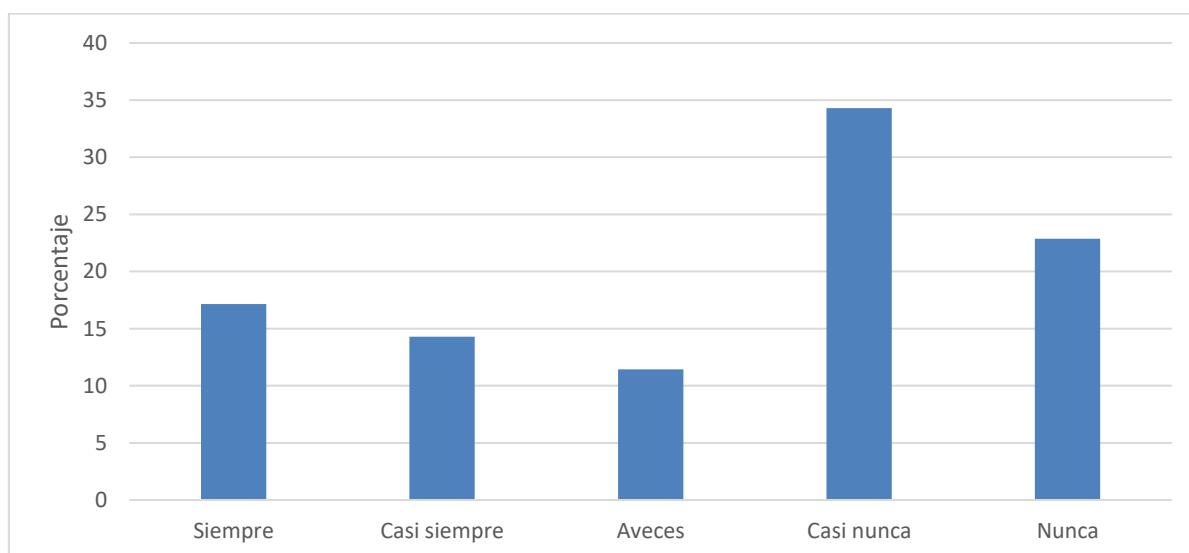


**Interpretación:**

La tabla 5 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 12 casi nunca, 7 a veces, 5 casi siempre y 3 siempre al ítem planteado.

*Tiene la posibilidad de realizar línea de carrera en la empresa de acuerdo a su desempeño*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	17.1	17.1
	Casi siempre	5	14.3	31.4
	A veces	4	11.4	42.9
	Casi nunca	12	34.3	77.1
	Nunca	8	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0

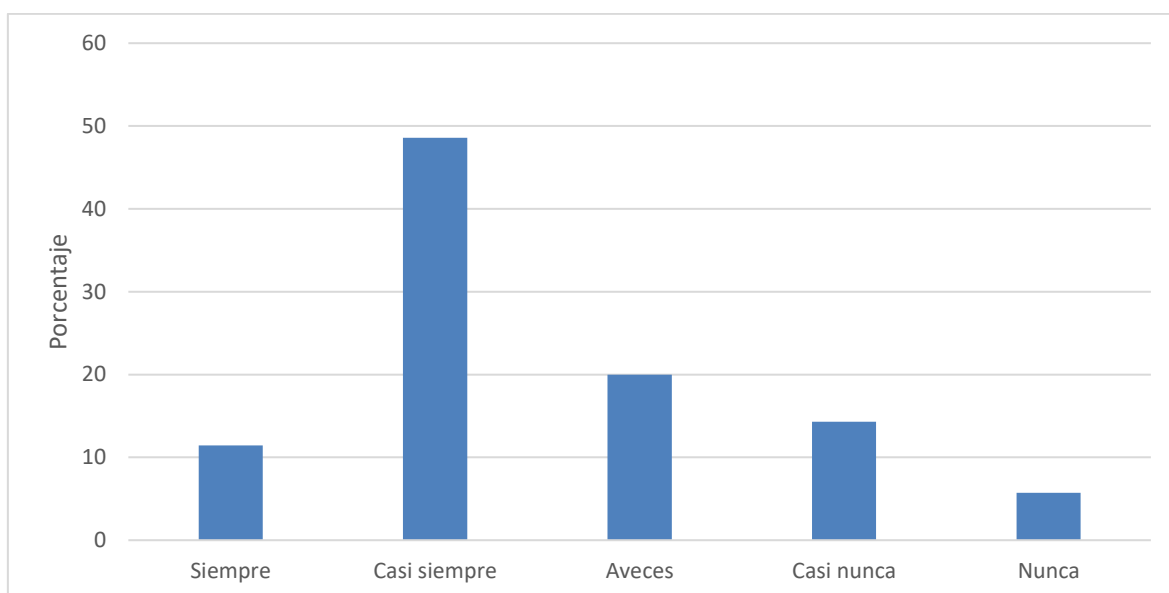


**Interpretación:**

La tabla 6 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 12 casi nunca, 4 a veces, 5 casi siempre y 6 siempre al ítem planteado.

*Siente que sus opiniones y actitudes son respetadas por sus compañeros de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	11.4	11.4
	Casi siempre	17	48.6	60.0
	A veces	7	20.0	80.0
	Casi nunca	5	14.3	94.3
	Nunca	2	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0

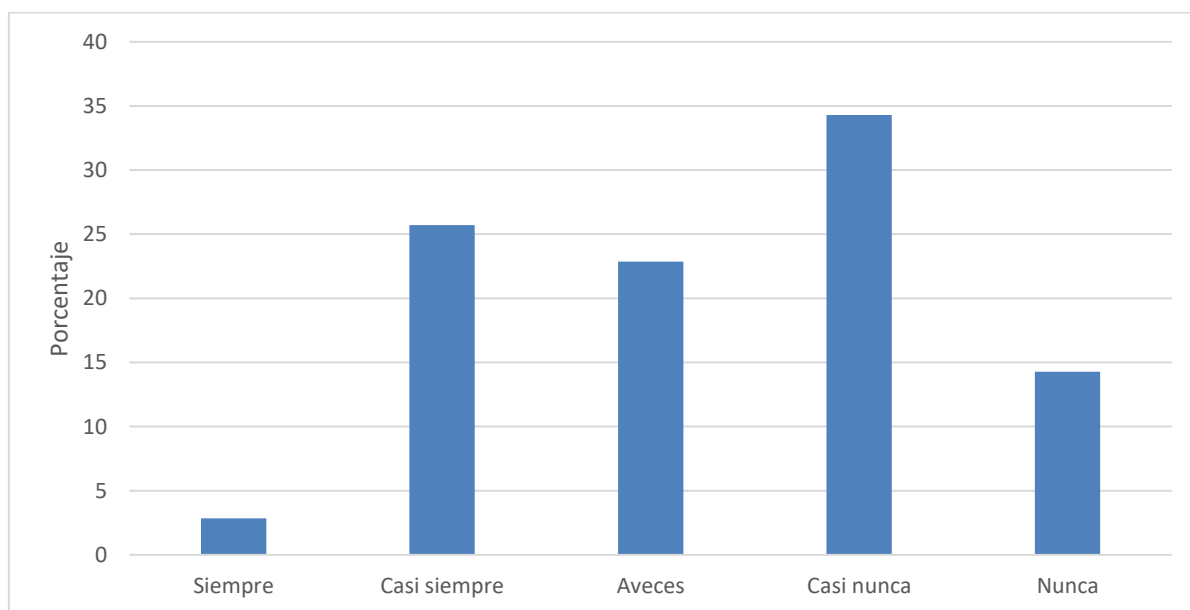


**Interpretación:**

La tabla 7 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 2 respondieron nunca, 5 casi nunca, 7 a veces, 17 casi siempre y 4 siempre al ítem planteado.

*Considera que la empresa desarrolla actividades de respeto y empatía entre compañeros*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	1	2.9	2.9	2.9
Casi siempre	9	25.7	25.7	28.6
Válido A veces	8	22.9	22.9	51.4
Casi nunca	12	34.3	34.3	85.7
Nunca	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

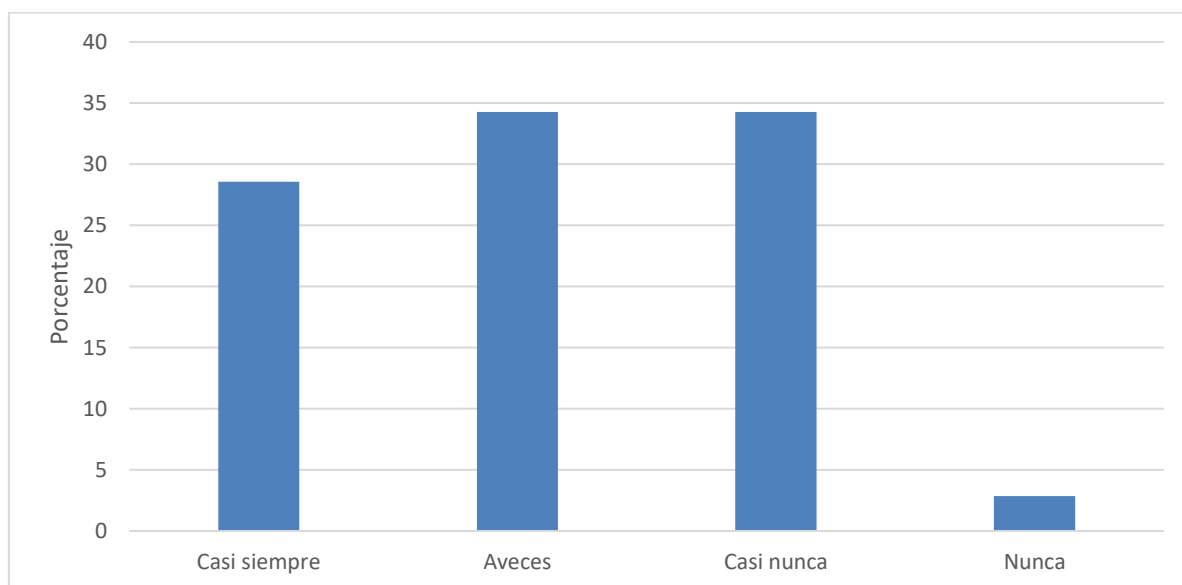


**Interpretación:**

La tabla 8 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 5 respondieron nunca, 12 casi nunca, 8 a veces, 9 casi siempre y 1 siempre al ítem planteado.

*Recibe asesoramiento y orientación para tomar decisiones y ocuparse de dirigir sus tareas adecuadamente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	10	28.6	28.6
	A veces	12	34.3	62.9
	Casi nunca	12	34.3	97.1
	Nunca	1	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0

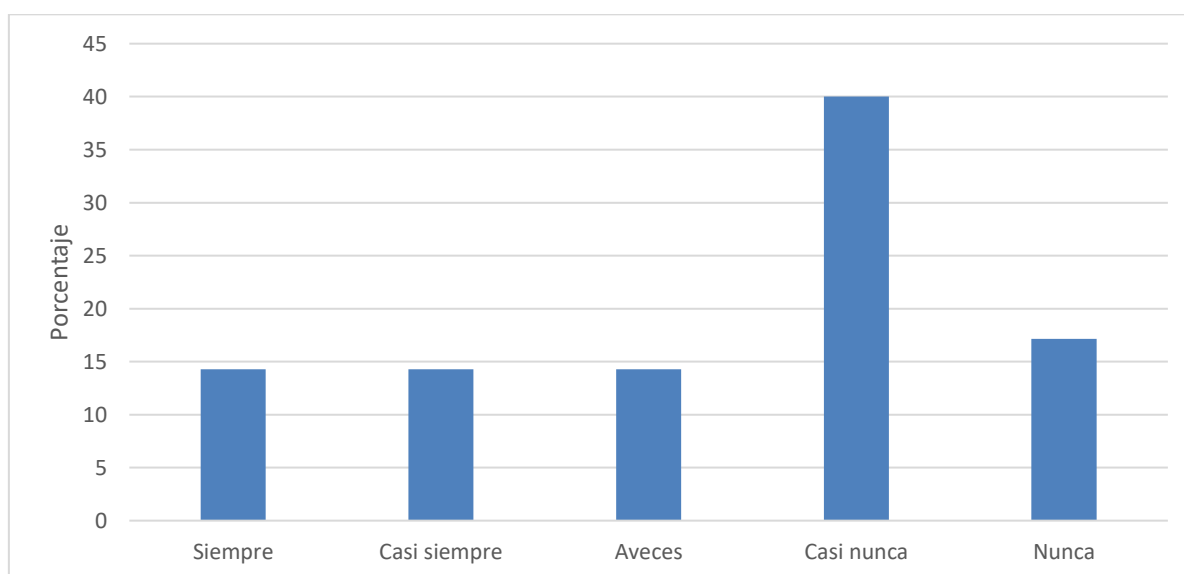


**Interpretación:**

La tabla 9 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 1 respondieron nunca, 12 casi nunca, 12 a veces y 10 casi siempre al ítem planteado.

*Demuestra iniciativa por mejorar su aprendizajes y capacidades permitiéndole mejorar en su desempeño*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	5	14.3	14.3	14.3
Válido Casi siempre	5	14.3	14.3	28.6
Válido A veces	5	14.3	14.3	42.9
Válido Casi nunca	14	40.0	40.0	82.9
Válido Nunca	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	



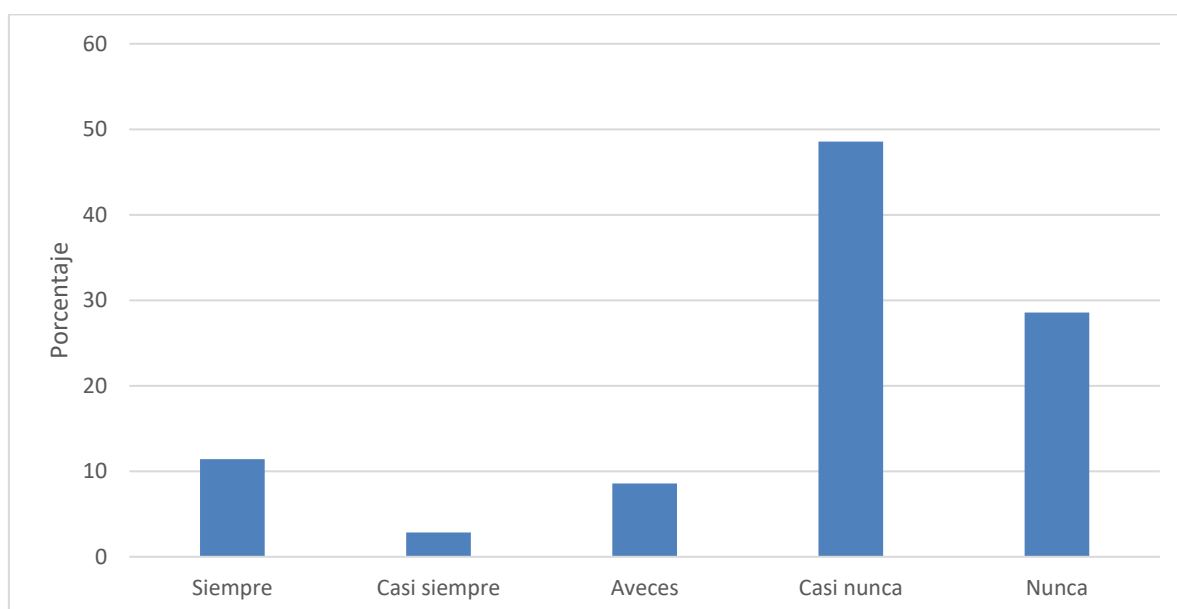
**Interpretación:**

La tabla 10 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 6 respondieron nunca, 14 casi nunca, 5 a veces, 5 casi siempre y 5 siempre al ítem planteado.



*La empresa resalta la importancia de una comunicación de cooperación y abierta entre compañeros de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	11.4	11.4
	Casi siempre	1	2.9	14.3
	A veces	3	8.6	22.9
	Casi nunca	17	48.6	71.4
	Nunca	10	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0

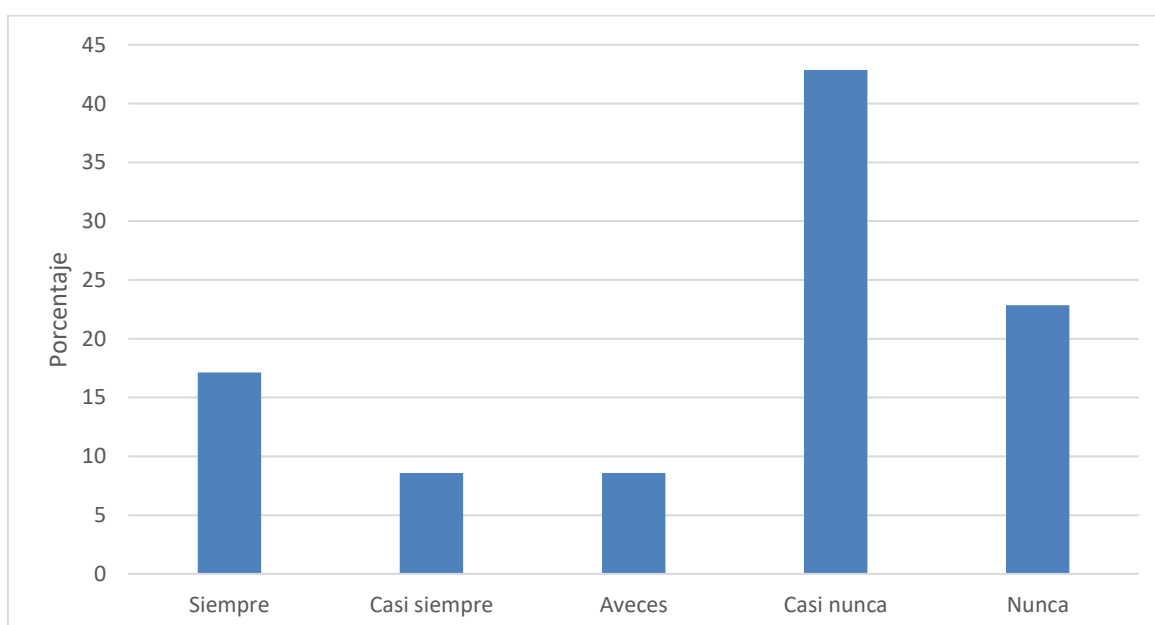


**Interpretación:**

La tabla 11 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 10 respondieron nunca, 17 casi nunca, 3 a veces, 1 casi siempre y 4 siempre al ítem planteado.

*Siente libertad para expresar sus incomodidades y sentimientos ante sus jefes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	17.1	17.1
	Casi siempre	3	8.6	25.7
	A veces	3	8.6	34.3
	Casi nunca	15	42.9	77.1
	Nunca	8	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0

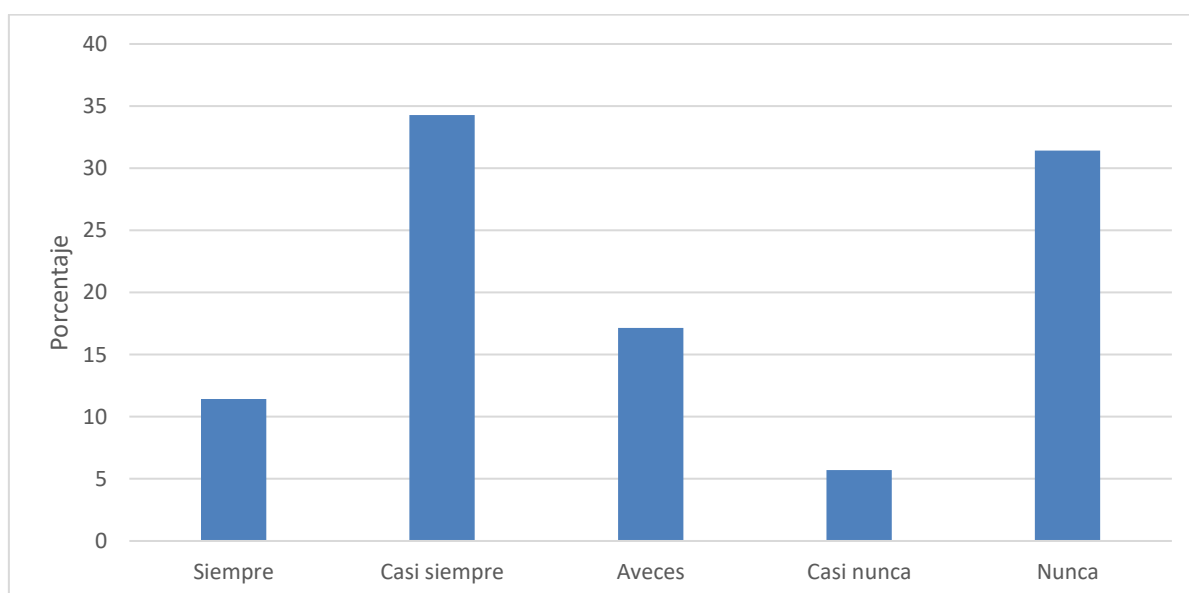


**Interpretación:**

La tabla 12 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 15 casi nunca, 3 a veces, 3 casi siempre y 6 siempre al ítem planteado.

*La empresa le proporciona los conocimientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	11.4	11.4
	Casi siempre	12	34.3	45.7
	A veces	6	17.1	62.9
	Casi nunca	2	5.7	68.6
	Nunca	11	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0

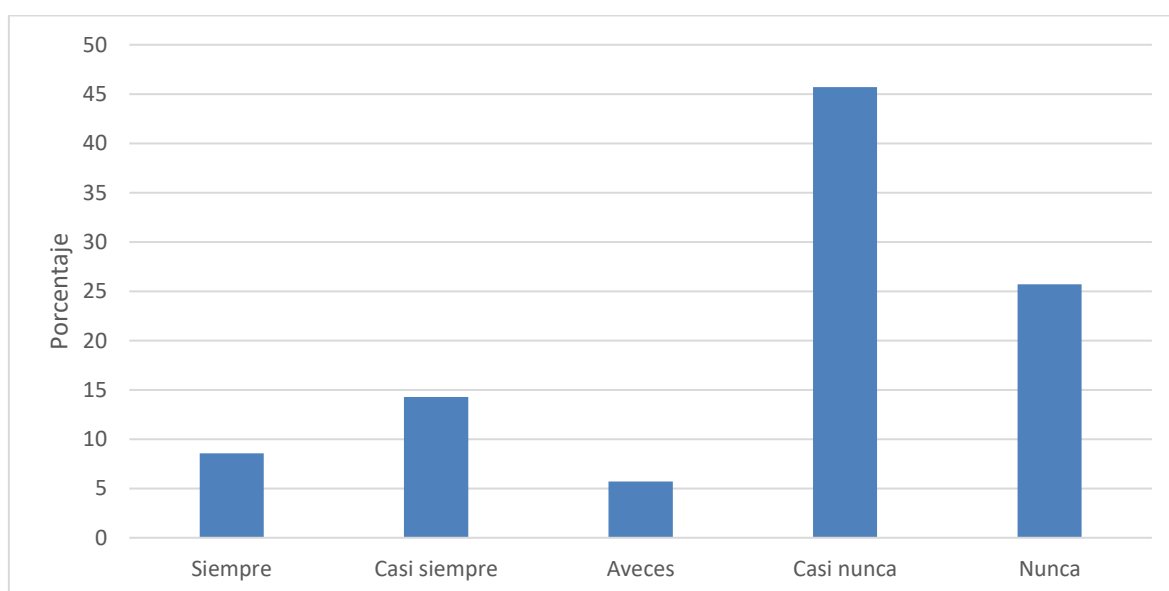


**Interpretación:**

La tabla 13 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 11 respondieron nunca, 2 casi nunca, 6 a veces, 12 casi siempre y 4 siempre al ítem planteado.

*Cuenta con las herramientas necesarias para el desarrollo eficiente de sus habilidades en el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	8.6	8.6
	Casi siempre	5	14.3	22.9
	A veces	2	5.7	5.7
	Casi nunca	16	45.7	74.3
	Nunca	9	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0

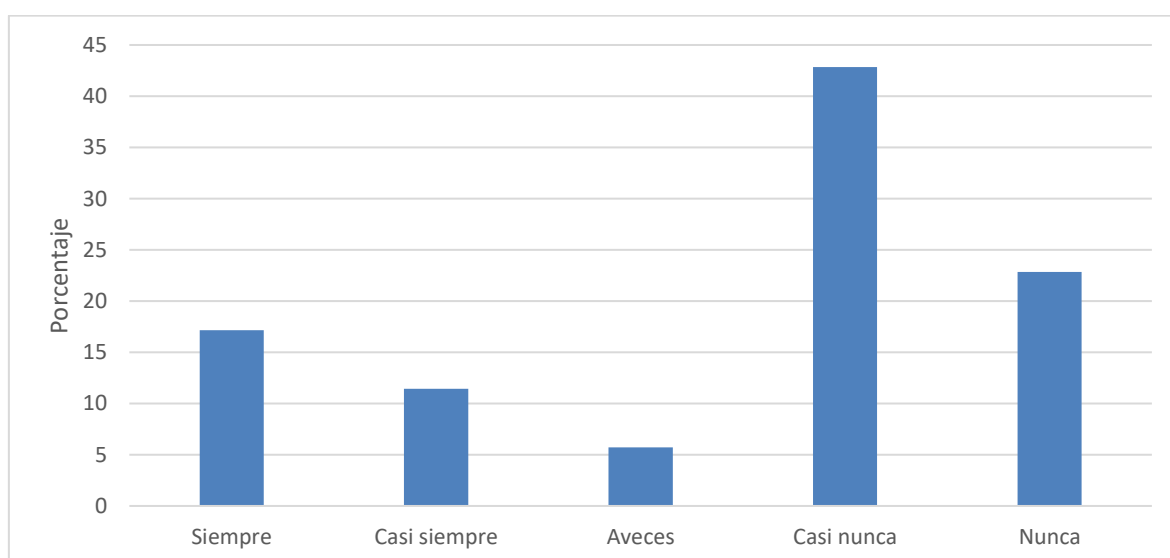


**Interpretación:**

La tabla 14 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 9 respondieron nunca, 16 casi nunca, 2 a veces, 5 casi siempre y 3 siempre al ítem planteado.

*Demuestra actitudes positivas que resaltan del resto de sus compañeros y le permiten un mejor desenvolvimiento de sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	17.1	17.1
	Casi siempre	4	11.4	28.6
	A veces	2	5.7	34.3
	Casi nunca	15	42.9	77.1
	Nunca	8	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0

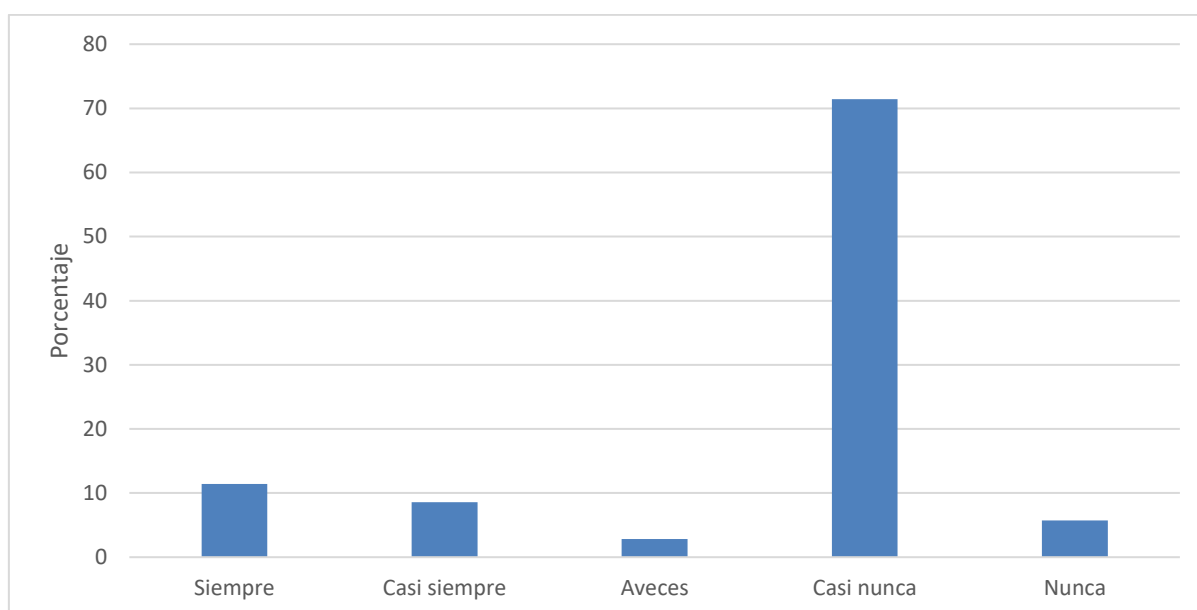


**Interpretación:**

La tabla 15 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 15 casi nunca, 2 a veces, 4 casi siempre y 6 siempre al ítem planteado.

*Reconoce y demuestra una conducta de respeto a las normas establecidas por la empresa basada en sus experiencias*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	11.4	11.4
	Casi siempre	3	8.6	20.0
	A veces	1	2.9	22.9
	Casi nunca	25	71.4	94.3
	Nunca	2	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0

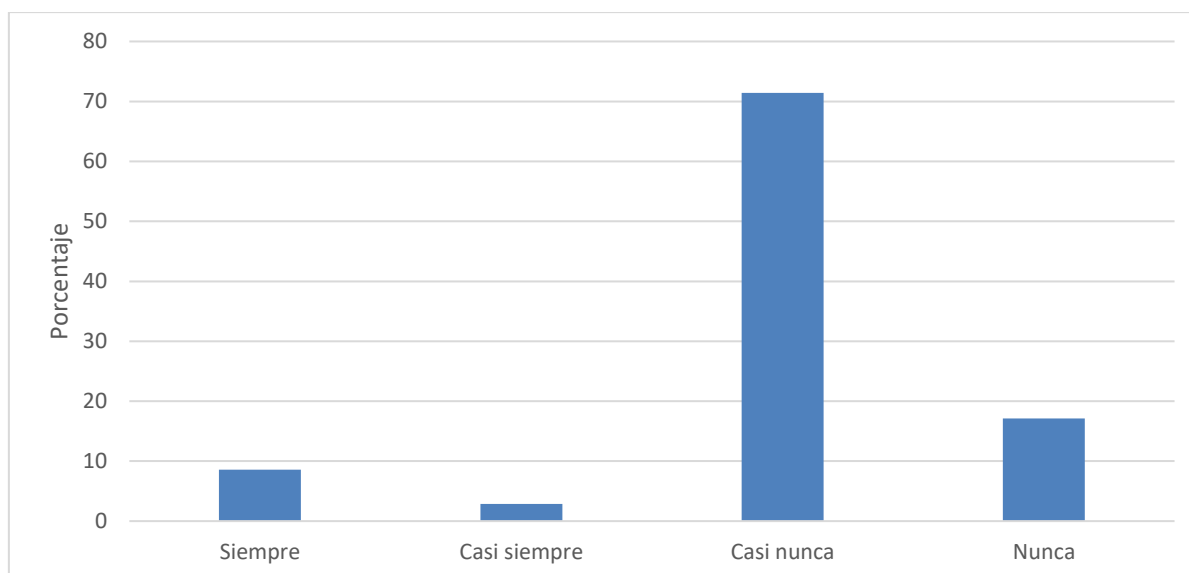


**Interpretación:**

La tabla 16 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 2 respondieron nunca, 25 casi nunca, 1 a veces, 3 casi siempre y 4 siempre al ítem planteado.

*El plan de desarrollo que emplea la empresa, permite mejorar su participación en las capacitaciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	3	8.6	8.6	8.6
Casi siempre	1	2.9	2.9	11.4
Válido Casi nunca	25	71.4	71.4	82.9
Nunca	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

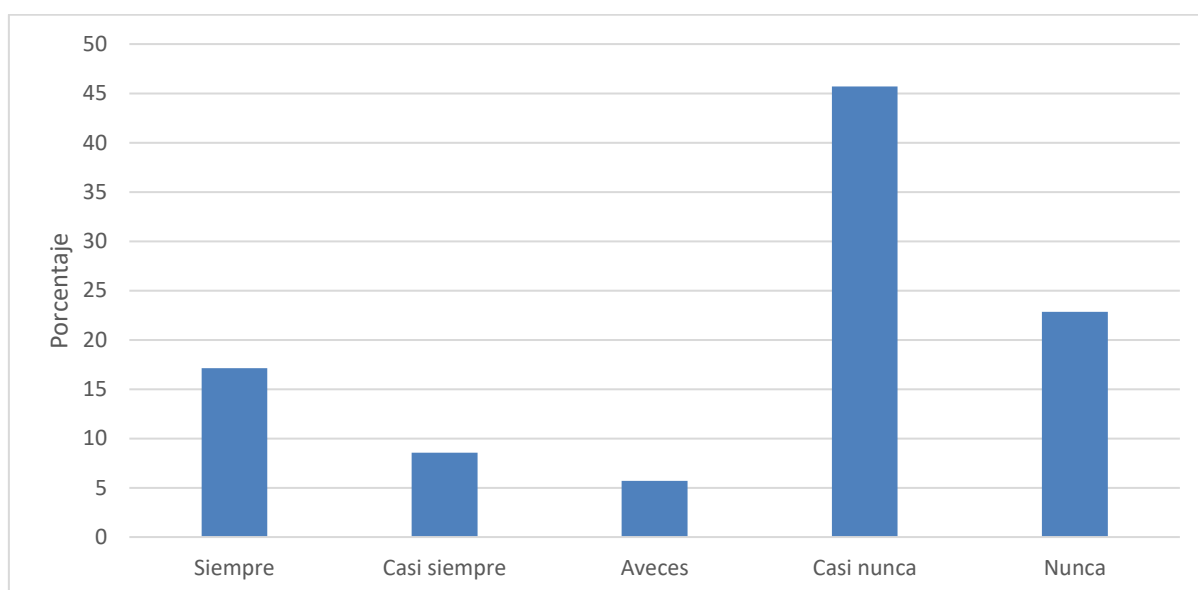


**Interpretación:**

La tabla 17 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 6 respondieron nunca, 25 casi nunca, 1 casi siempre y 3 siempre al ítem planteado.

*La empresa busca que el plan desarrollo asignado lo ayude en la mejora de sus competencias y cumplimiento de sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	6	17.1	17.1	17.1
Casi siempre	3	8.6	8.6	25.7
A veces	2	5.7	5.7	31.4
Casi nunca	16	45.7	45.7	77.1
Nunca	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	



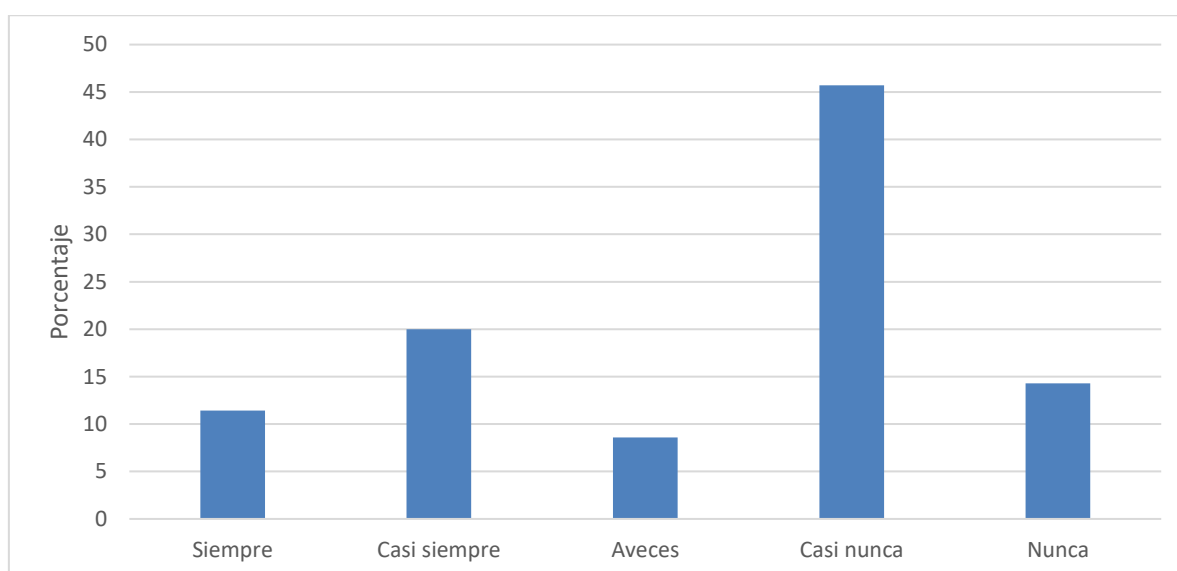
**Interpretación:**

La tabla 18 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 16 casi nunca, 2 a veces, 3 casi siempre y 6 siempre al ítem planteado.



*Demuestra identificación y compromiso con los objetivos que persigue la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	4	11.4	11.4	11.4
Casi siempre	7	20.0	20.0	31.4
Válido A veces	3	8.6	8.6	40.0
Casi nunca	16	45.7	45.7	85.7
Nunca	5	14.3	14.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

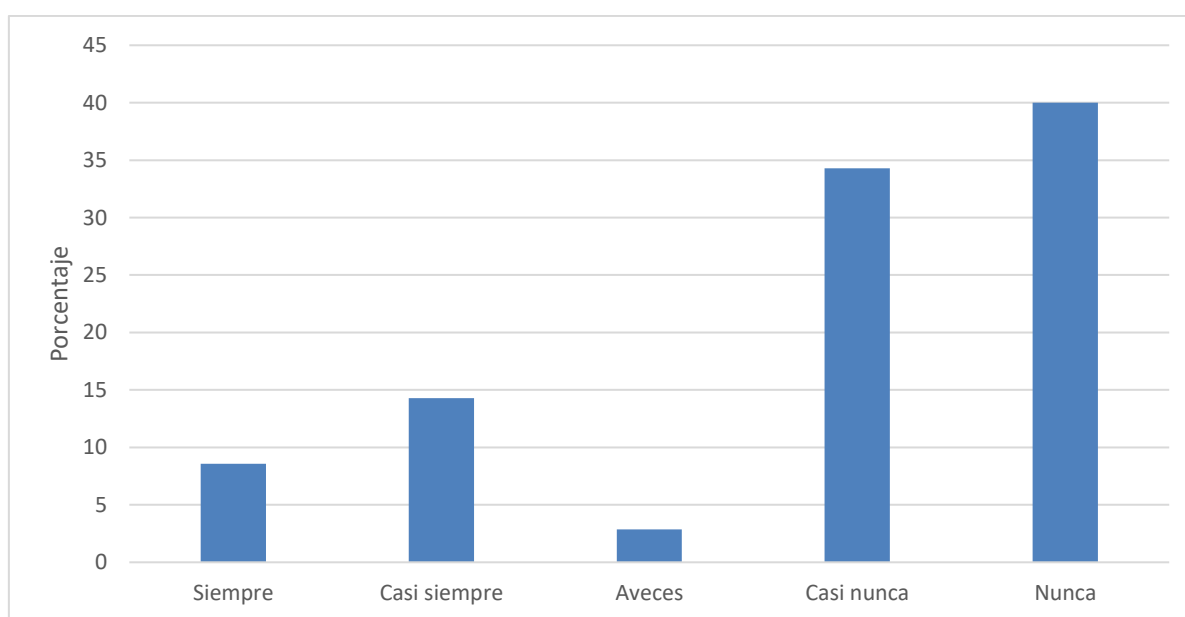


**Interpretación:**

La tabla 19 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 5 respondieron nunca, 16 casi nunca, 3 a veces, 7 casi siempre y 4 siempre al ítem planteado.

*Presenta una actitud de ética y de compromiso dentro de la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	8.6	8.6
	Casi siempre	5	14.3	22.9
	A veces	1	2.9	25.7
	Casi nunca	12	34.3	60.0
	Nunca	14	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0

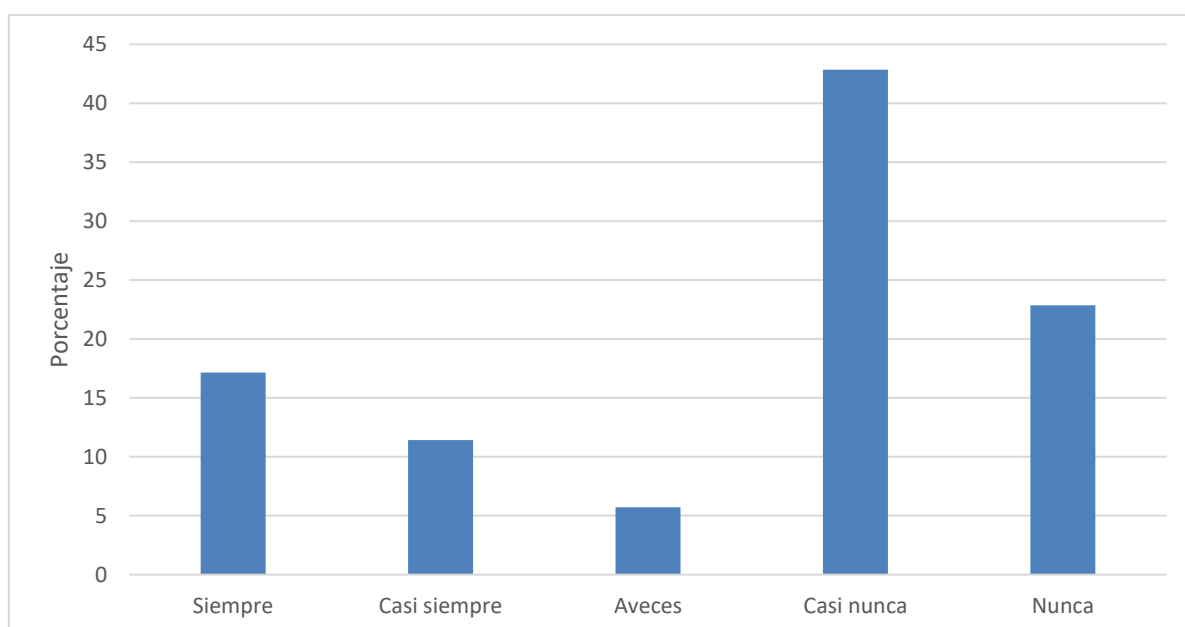


**Interpretación:**

La tabla 20 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 14 respondieron nunca, 12 casi nunca, 1 a veces, 5 casi siempre y 3 siempre al ítem planteado.

*Conoce la responsabilidad que tiene su trabajo con el cumplimiento de objetivos que persigue la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	17.1	17.1
	Casi siempre	4	11.4	28.6
	A veces	2	5.7	34.3
	Casi nunca	15	42.9	77.1
	Nunca	8	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0

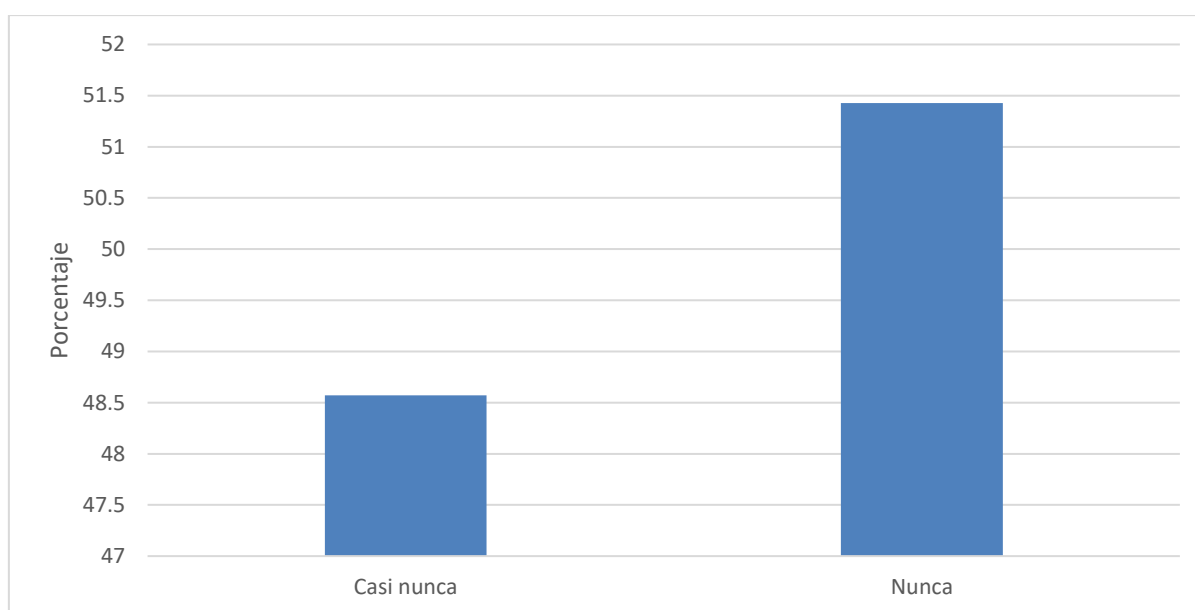


**Interpretación:**

La tabla 21 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 15 casi nunca, 2 a veces, 4 casi siempre y 6 siempre al ítem planteado.

*Es consecuente con el procedimiento que exige la empresa para cumplir con los objetivos que plantea la empresa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	17	48.6	48.6	48.6
Válido Nunca	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

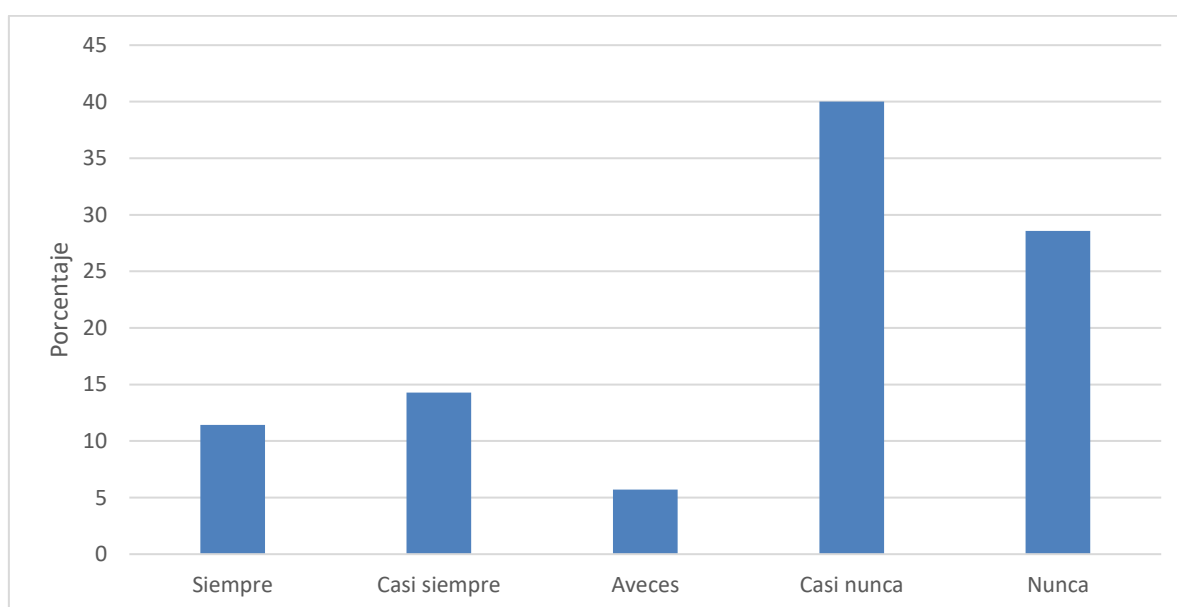


**Interpretación:**

La tabla 22 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 18 respondieron nunca y 17 casi nunca al ítem planteado.

*Tiene conocimiento de los procesos de seguimiento y evaluación que emplea la empresa para asegurar su satisfacción en el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	11.4	11.4
	Casi siempre	5	14.3	25.7
	A veces	2	5.7	31.4
	Casi nunca	14	40.0	71.4
	Nunca	10	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0

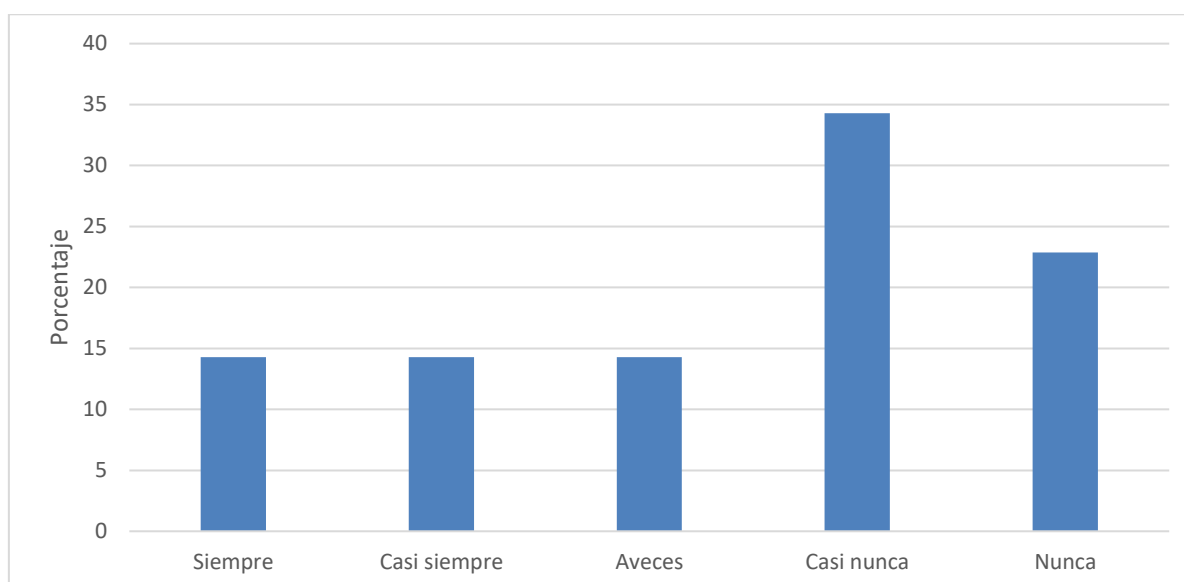


**Interpretación:**

La tabla 23 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 10 respondieron nunca, 14 casi nunca, 2 a veces, 5 casi siempre y 4 siempre al ítem planteado.

*La empresa evalúa su desempeño laboral, y emplea feedback para corregir los errores que este cometiendo en su puesto de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	14.3	14.3
	Casi siempre	5	14.3	28.6
	A veces	5	14.3	42.9
	Casi nunca	12	34.3	77.1
	Nunca	8	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0

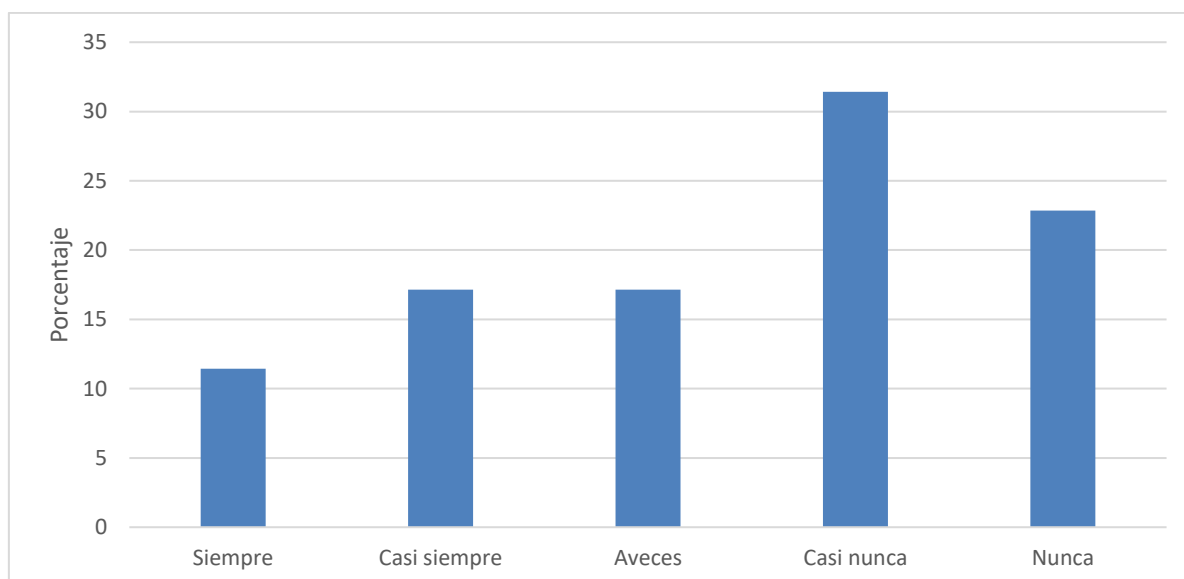


**Interpretación:**

La tabla 24 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 12 casi nunca, 5 a veces, 5 casi siempre y 5 siempre al ítem planteado.

*Siente que el puesto de trabajo asignado es el que le corresponde por su capacidad y preparación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	4	11.4	11.4	11.4
Válido Casi siempre	6	17.1	17.1	28.6
Válido A veces	6	17.1	17.1	45.7
Válido Casi nunca	11	31.4	31.4	77.1
Válido Nunca	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

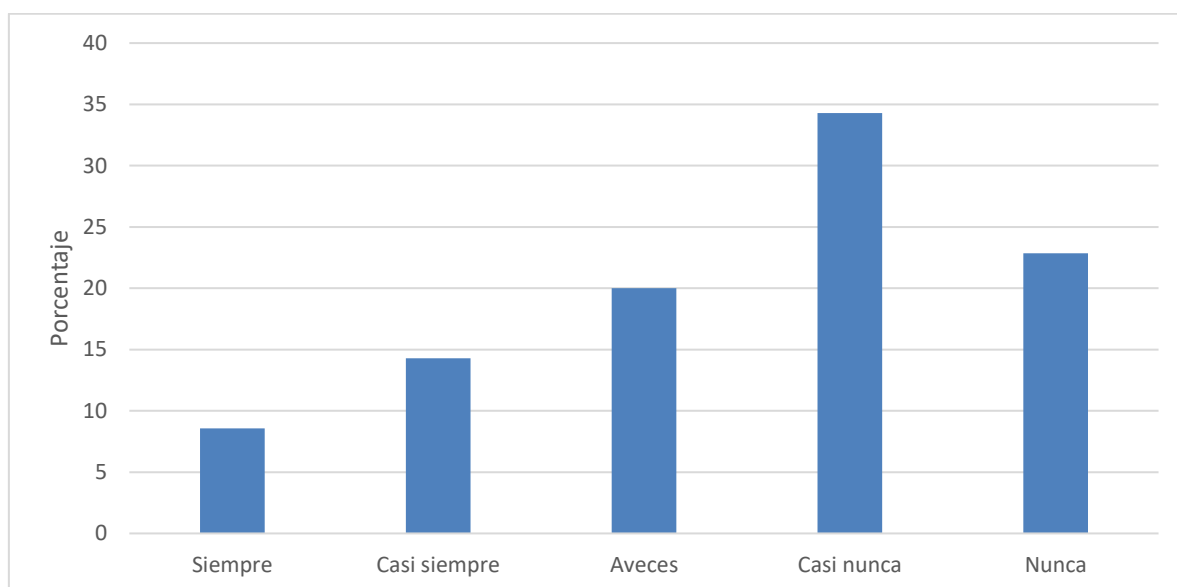


**Interpretación:**

La tabla 25 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 11 casi nunca, 6 a veces, 6 casi siempre y 4 siempre al ítem planteado.

*Demuestra una participación activa en el cumplimiento oportuno de sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	8.6	8.6
	Casi siempre	5	14.3	22.9
	A veces	7	20.0	42.9
	Casi nunca	12	34.3	77.1
	Nunca	8	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0



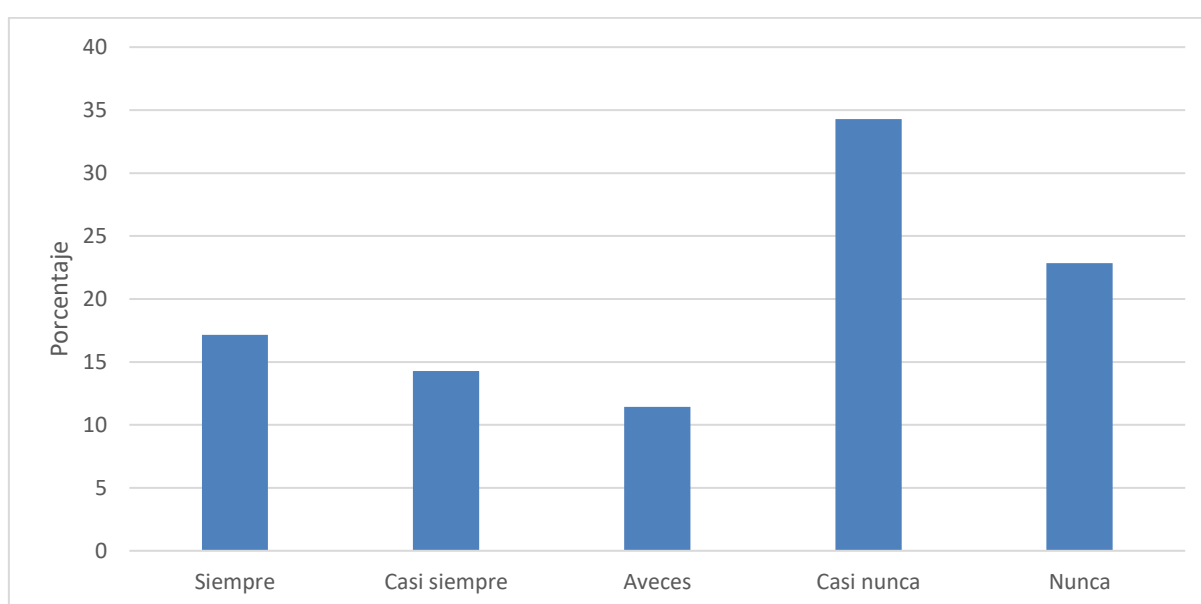
**Interpretación:**

La tabla 26 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 12 casi nunca, 7 a veces, 5 casi siempre y 3 siempre al ítem planteado.



*Cumple con la asignación de sus funciones según los tiempos planificados por la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	17.1	17.1	17.1
	Casi siempre	5	14.3	14.3	31.4
	A veces	4	11.4	11.4	42.9
	Casi nunca	12	34.3	34.3	77.1
	Nunca	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

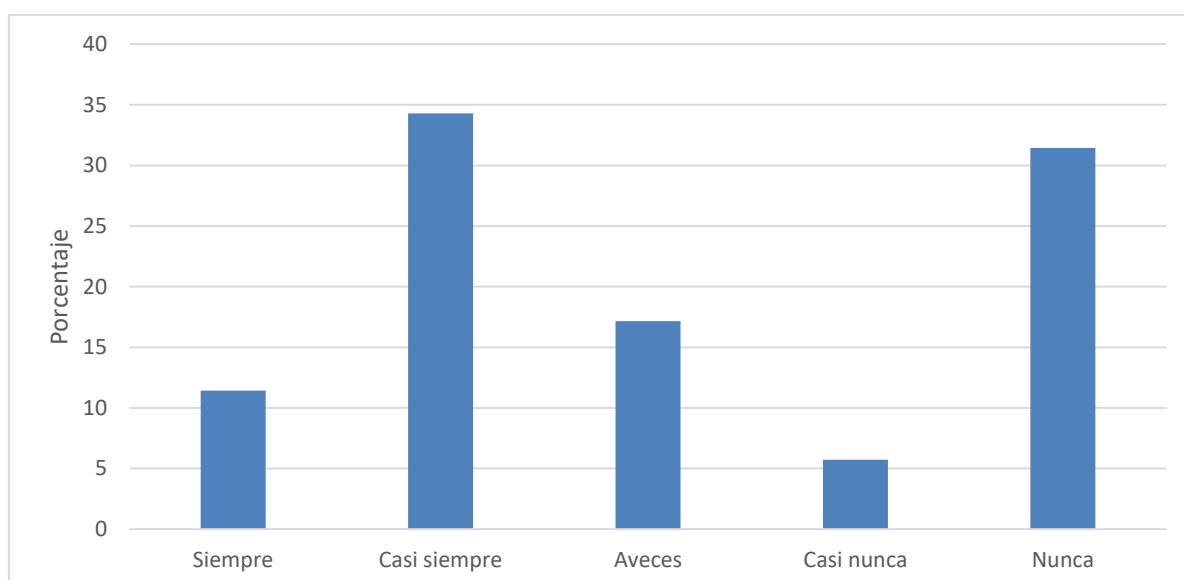


**Interpretación:**

La tabla 27 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 12 casi nunca, 4 a veces, 5 casi siempre y 6 siempre al ítem planteado.

*Emplea técnicas que lo ayudan a enfocarse en cumplir con la asignación de sus tareas diarias*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	11.4	11.4
	Casi siempre	12	34.3	45.7
	A veces	6	17.1	62.9
	Casi nunca	2	5.7	68.6
	Nunca	11	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0

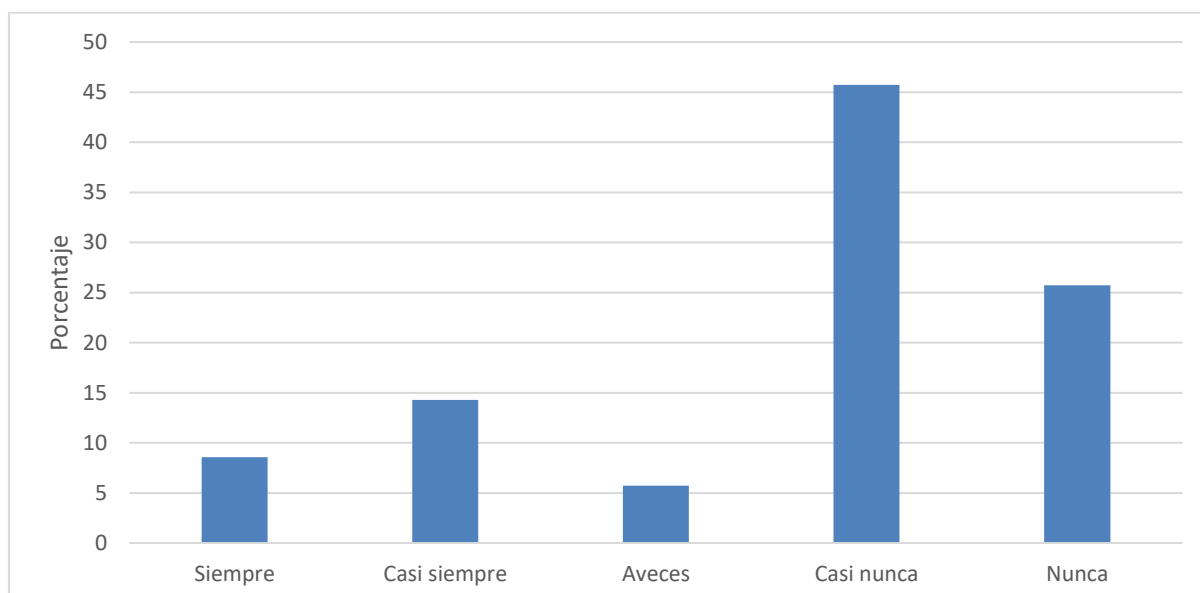


**Interpretación:**

La tabla 28 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 11 respondieron nunca, 2 casi nunca, 6 a veces, 12 casi siempre y 4 siempre al ítem planteado.

*Cumple y respeta las políticas internas que exige la empresa para el cumplimiento de sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	8.6	8.6
	Casi siempre	5	14.3	22.9
	A veces	2	5.7	28.6
	Casi nunca	16	45.7	74.3
	Nunca	9	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0

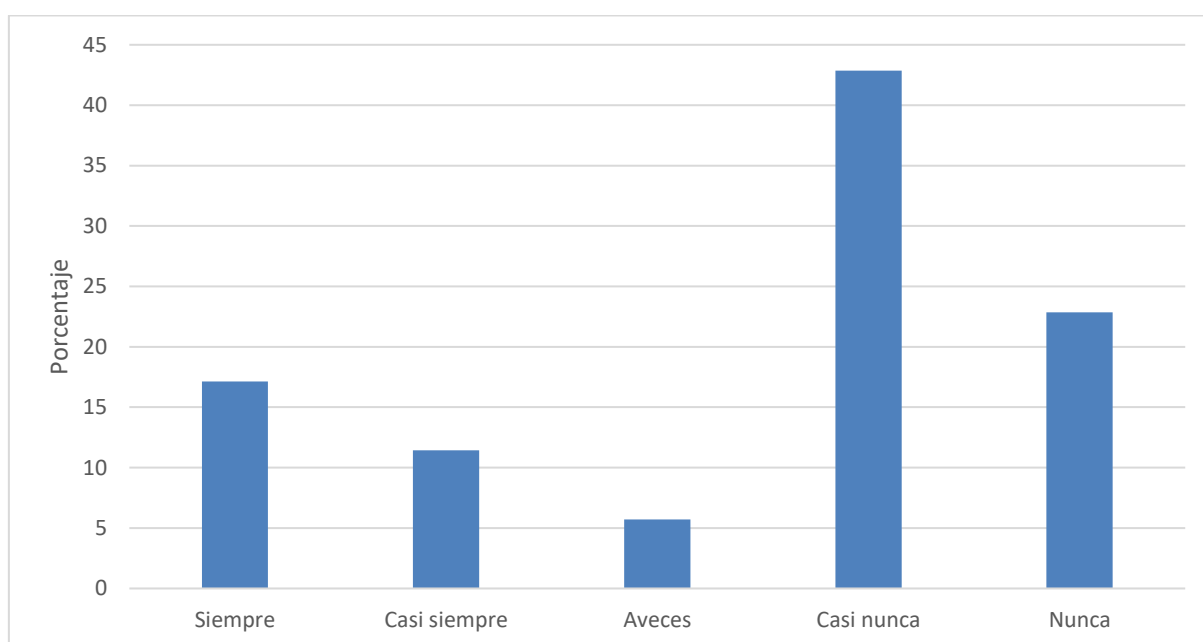


**Interpretación:**

La tabla 29 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 9 respondieron nunca, 16 casi nunca, 2 a veces, 5 casi siempre y 3 siempre al ítem planteado.

*Siente que realiza su trabajo con creatividad, procurando desarrollar mejor sus habilidades personales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	17.1	17.1
	Casi siempre	4	11.4	28.6
	A veces	2	5.7	34.3
	Casi nunca	15	42.9	77.1
	Nunca	8	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0

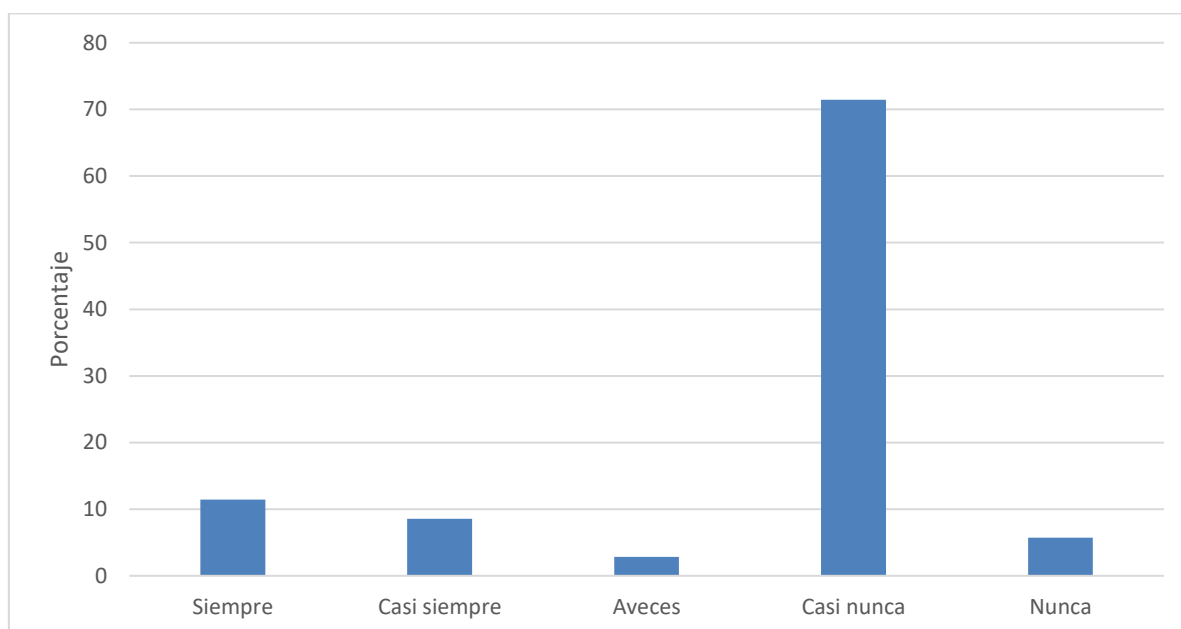


**Interpretación:**

La tabla 30 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 15 casi nunca, 2 a veces, 4 casi siempre y 6 siempre al ítem planteado.

*Estoy de acuerdo con la forma y los indicadores que evalúan mi trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	11.4	11.4
	Casi siempre	3	8.6	20.0
	A veces	1	2.9	22.9
	Casi nunca	25	71.4	94.3
	Nunca	2	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0

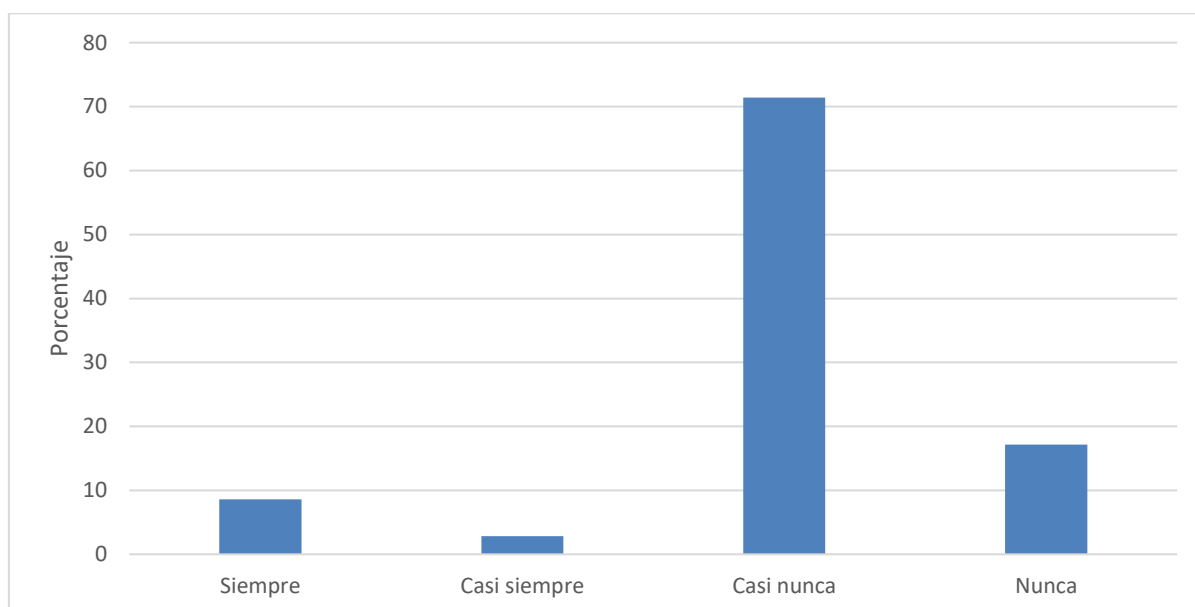


**Interpretación:**

La tabla 31 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 2 respondieron nunca, 25 casi nunca, 1 a veces, 3 casi siempre y 4 siempre al ítem planteado.

*Cuenta con la experiencia necesaria para cumplir con responsabilidad sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Siempre	3	8.6	8.6
	Casi siempre	1	2.9	11.4
Válido	Casi nunca	25	71.4	82.9
	Nunca	6	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0

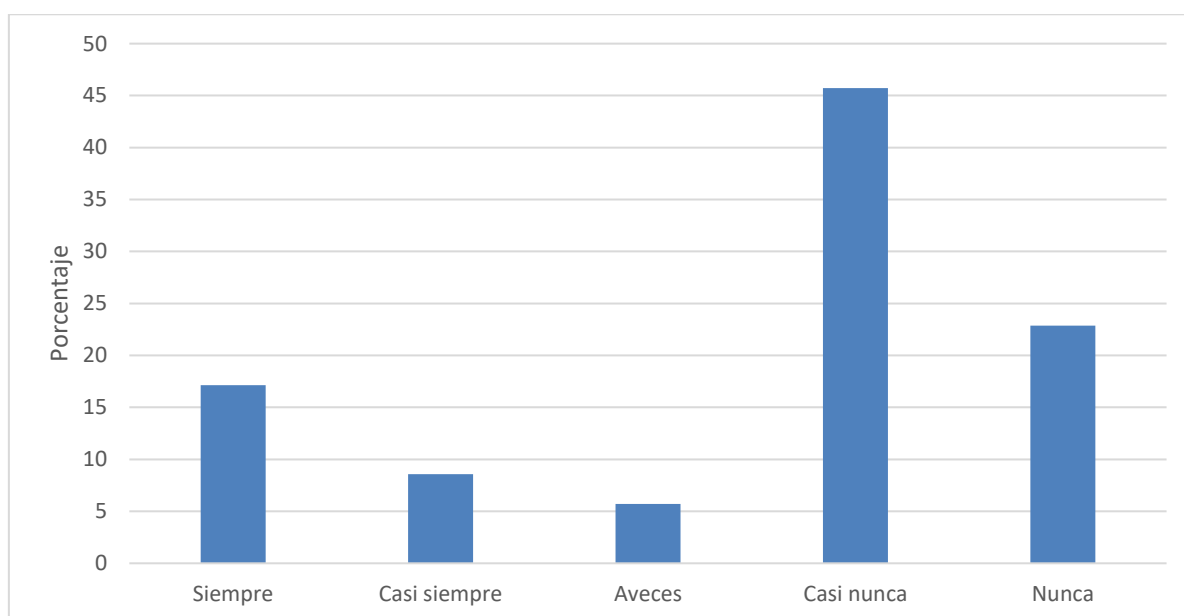


**Interpretación:**

La tabla 32 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 6 respondieron nunca, 25 casi nunca, 1 casi siempre y 3 siempre al ítem planteado.

*Demuestra empatía y afronta situaciones complejas que se presenten con su equipo de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	17.1	17.1
	Casi siempre	3	8.6	25.7
	A veces	2	5.7	31.4
	Casi nunca	16	45.7	77.1
	Nunca	8	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0

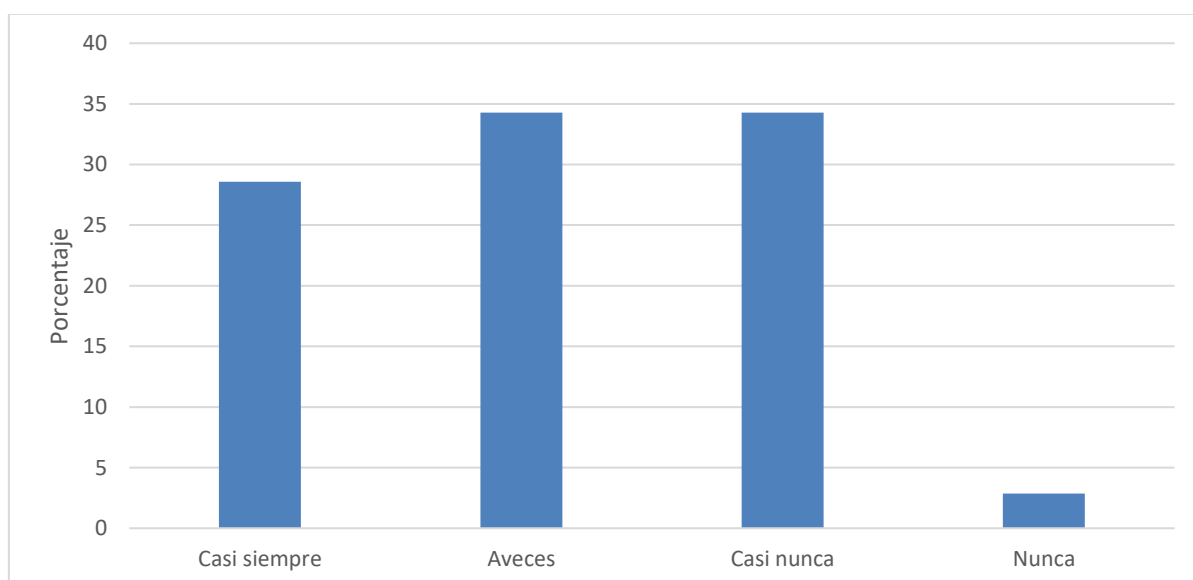


**Interpretación:**

La tabla 33 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 8 respondieron nunca, 16 casi nunca, 2 a veces, 3 casi siempre y 6 siempre al ítem planteado.

*Se enfoca a cumplir con las necesidades que su equipo de trabajo asume para mejorar el cumplimiento de sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	10	28.6	28.6
	A veces	12	34.3	62.9
	Casi nunca	12	34.3	97.1
	Nunca	1	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0



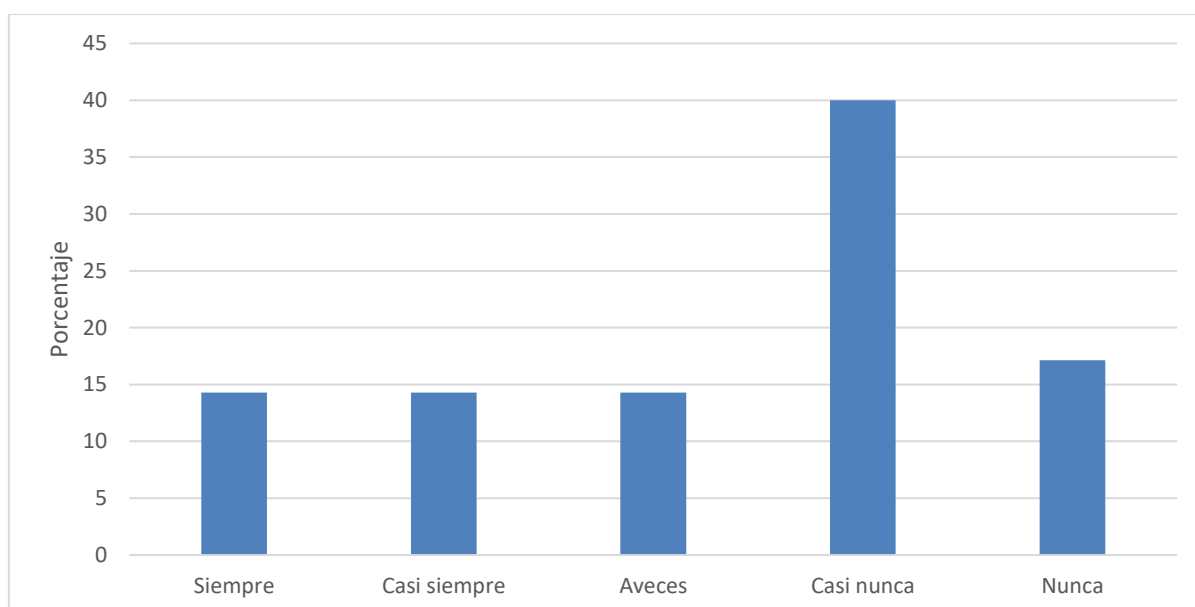
**Interpretación:**

La tabla 34 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 1 respondió nunca, 12 casi nunca, 12 a veces y 10 casi siempre al ítem planteado.



*La empresa realiza la planificación de evaluaciones de desempeño para reconocer sus competencias*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	14.3	14.3
	Casi siempre	5	14.3	28.6
	A veces	5	14.3	42.9
	Casi nunca	14	40.0	82.9
	Nunca	6	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0

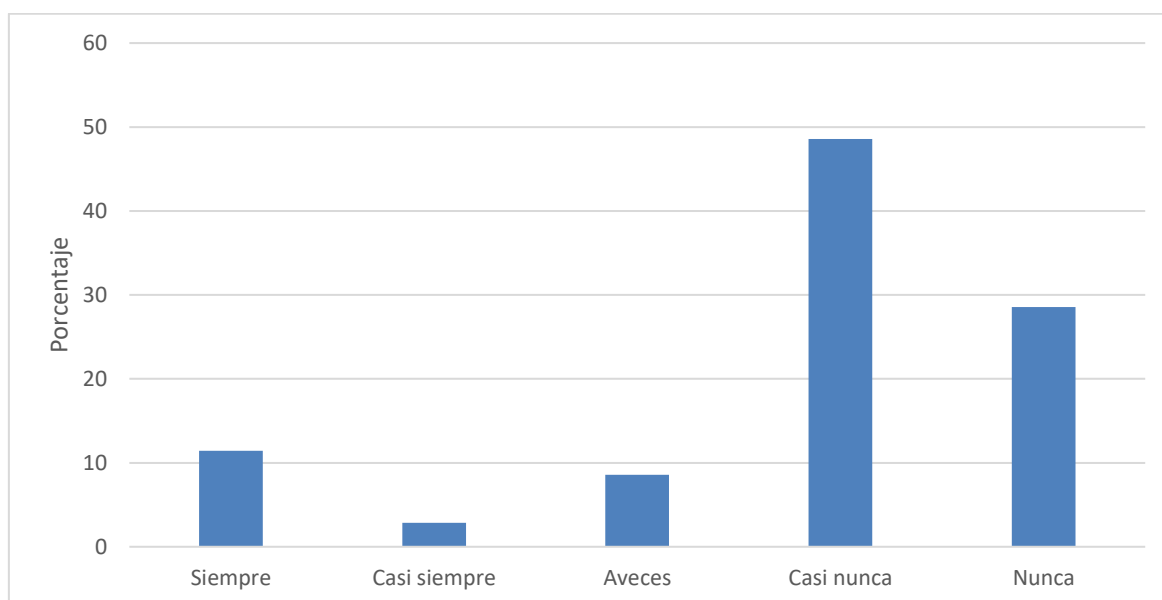


**Interpretación:**

La tabla 35 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 6 respondieron nunca, 14 casi nunca, 5 a veces, 5 casi siempre y 5 siempre al ítem planteado.

*Reconoce que la empresa hace un seguimiento de mejora al desarrollo de sus funciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	11.4	11.4	11.4
	Casi siempre	1	2.9	2.9	14.3
	A veces	3	8.6	8.6	22.9
	Casi nunca	17	48.6	48.6	71.4
	Nunca	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



**Interpretación:**

La tabla 36 muestra que, de un total de 35 personas encuestadas, 10 respondieron nunca, 17 casi nunca, 3 a veces, 1 casi siempre y 4 siempre al ítem planteado.

## Anexo 5

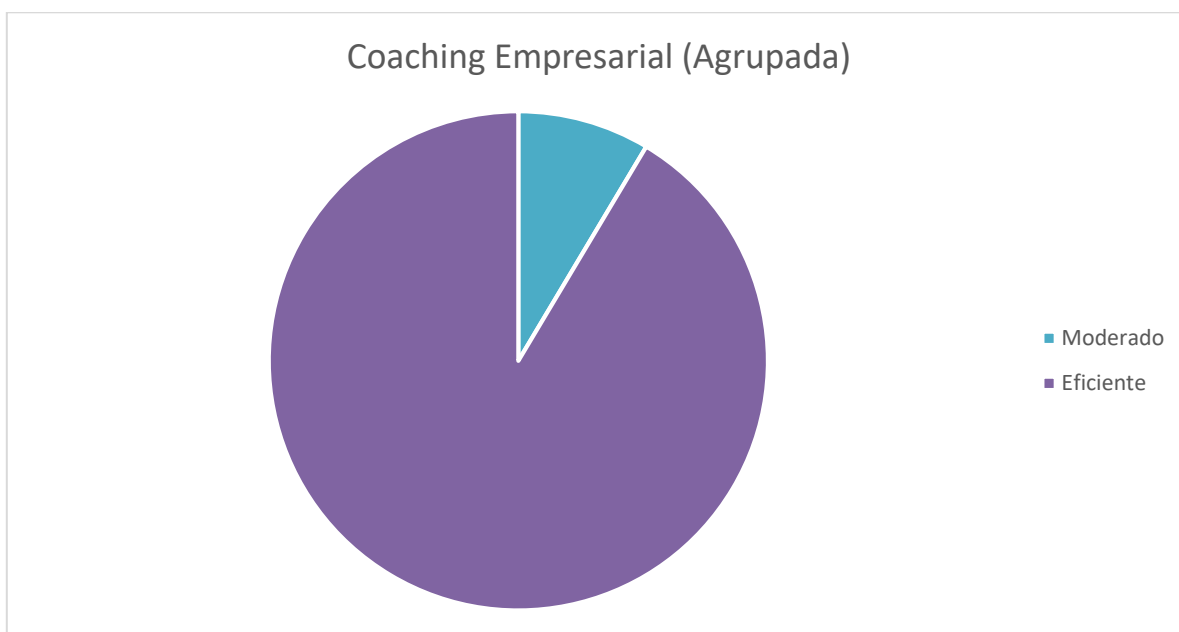
Tabla de frecuencias de variables y dimensiones agrupadas

Coaching Empresarial (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Moderado	3	8.6	8.6	8.6
Válido	Eficiente	32	91.4	91.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

### Ilustración 1

Variable Agrupada Coaching empresarial



#### Interpretación:

Según la Tabla 37 de frecuencias por variable, sobre coaching empresarial, se puede observar que de las 35 personas encuestadas 8.6% señala que es moderada y el 91.4% señala que es eficiente.

### Desempeño Laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Moderado	4	11.4	11.4	11.4
Válido	Eficiente	31	88.6	88.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

### Ilustración 2

Variable Agrupada Desempeño laboral



#### Interpretación:

Según la Tabla 38 de frecuencia por variable sobre desempeño laboral, se puede observar que de las 35 personas encuestadas 11.4% señala que es moderada y el 88.6% señala que es eficiente.

### Motivación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	35	100.0	100.0	100.0

### Ilustración 3

#### Dimensión Agrupada Motivación



#### Interpretación:

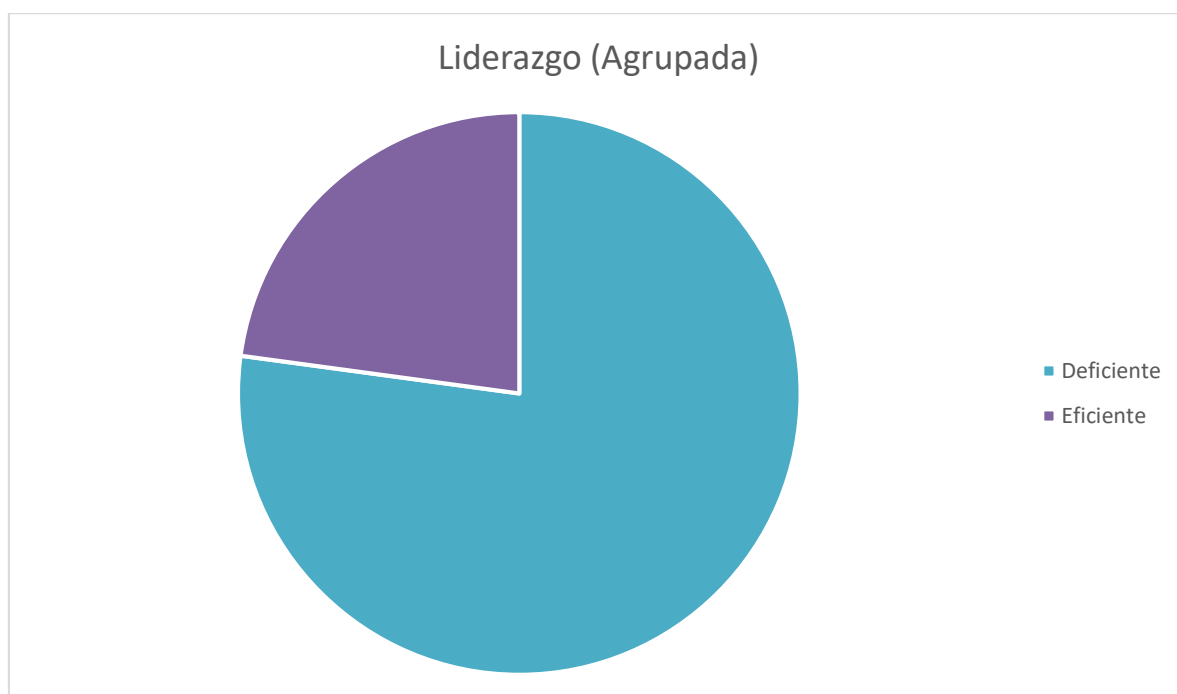
Según la Tabla 39 frecuencia por dimensiones, respecto a la dimensión 1 de la variable 1 que es la motivación, se puede observar que de las 35 personas encuestadas el 100% señala que es deficiente.

### Liderazgo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	27	77.1	77.1	77.1
Válido Eficiente	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

### Ilustración 4

#### Dimensión Agrupada Liderazgo



#### Interpretación:

Según la Tabla 40 de frecuencia por dimensiones, respecto a la dimensión 2 de la variable 1 que es el liderazgo, se puede observar que de las 35 personas encuestadas 77.1% señala que es deficiente y el 22.9% señala que es eficiente.

### Capacitación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	35	100.0	100.0	100.0

**Ilustración 5**  
*Dimensión Agrupada Capacitación*



**Interpretación:**

Según la Tabla 41 de frecuencia por dimensiones, respecto a la dimensión 3 de la variable 1 que es la capacitación, se puede observar que de las 35 personas encuestadas el 100% señala que deficiente.

*Logro de objetivos (Agrupada)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Moderado	8	22.9	22.9
Válido	Eficiente	27	77.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0

**Ilustración 6**

*Dimensión Agrupada Logro de objetivos*



**Interpretación:**

Según la Tabla 42 de frecuencia por dimensiones 42, respecto a la dimensión 1 de la variable 2 que es el logro de objetivos, se puede observar que de las 35 personas encuestadas 22.9% señala que es moderada y el 77.1% señala que es eficiente.

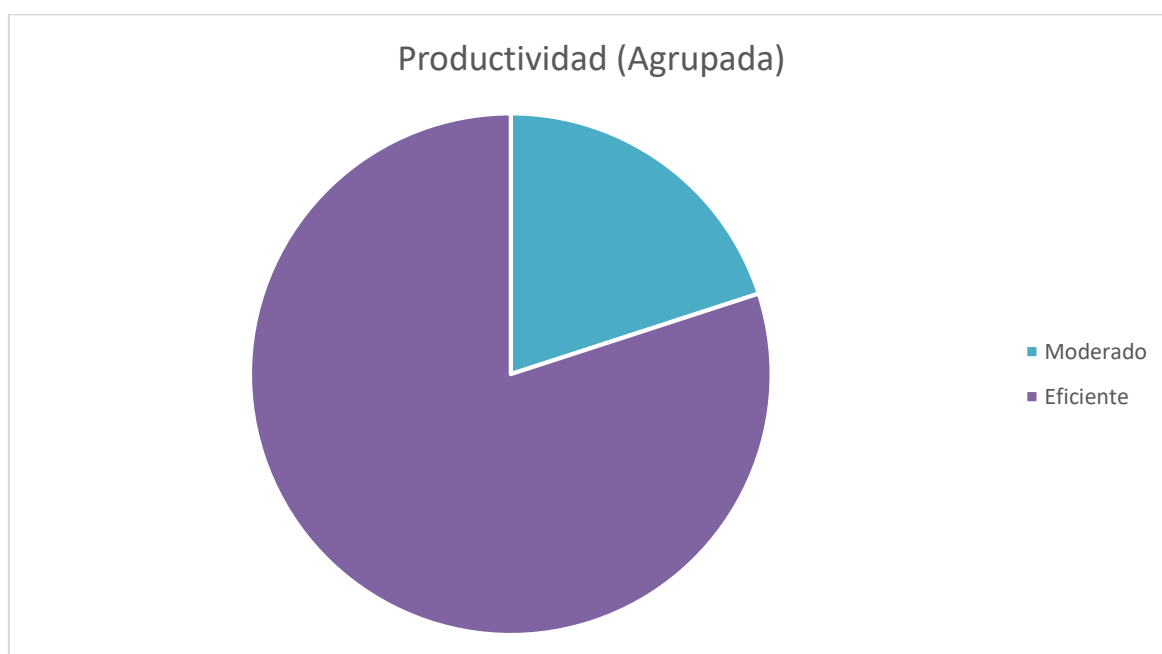


### Productividad (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Moderado	7	20.0	20.0	20.0
Válido	Eficiente	28	80.0	80.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

### Ilustración 7

#### Dimensión Agrupada Productividad



#### Interpretación:

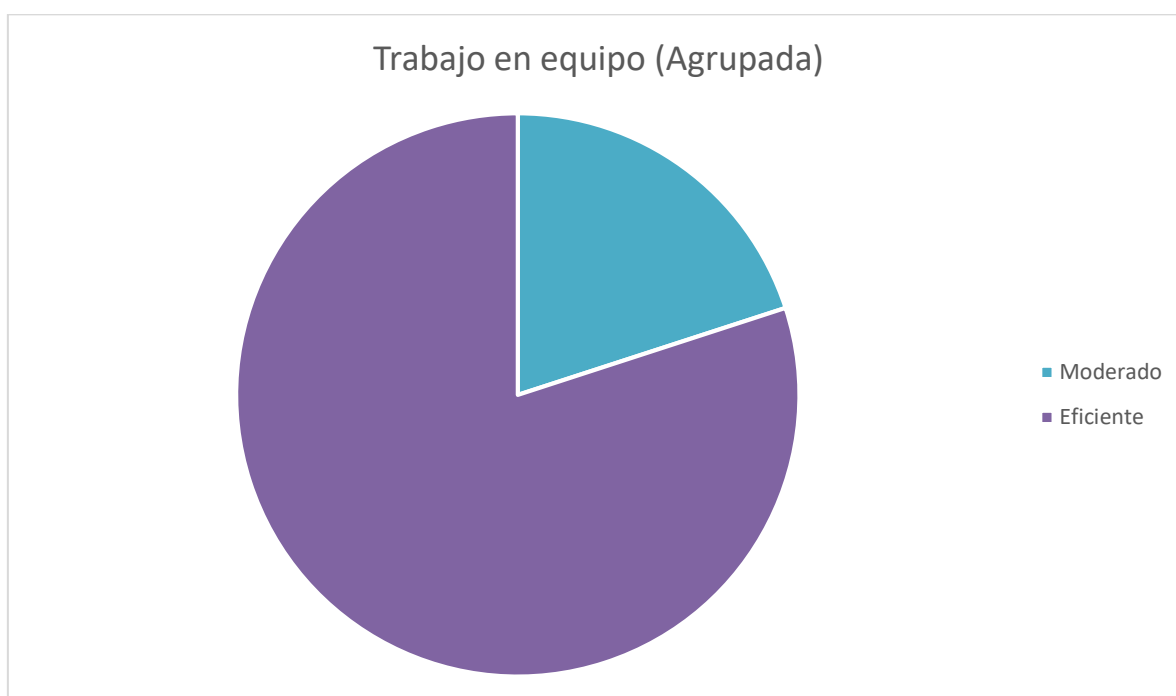
Según la Tabla frecuencia por dimensiones 43, respecto a la dimensión 2 de la variable 2 que es la productividad, se puede observar que de las 35 personas encuestadas un 20% señala que es moderada y el 80% señala que es eficiente.

### Trabajo en equipo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	7	20.0	20.0	20.0
Válido Eficiente	28	80.0	80.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

### Ilustración 8

Dimensión Agrupada Trabajo en equipo



#### Interpretación:

Según la Tabla de frecuencia por dimensiones 44, respecto a la dimensión 3 de la variable 2 que es el trabajo en equipo, se puede observar que de las 35 personas encuestadas 20% señala que es moderada y el 80% señala que es eficiente.

## Anexo 6

Validación de instrumento de medición a través de juicio de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EMPRESARIAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación</b>													
	<b>Aceptación:</b>													
1	En su entorno labora se genera un ambiente de confianza el cual le permite ejecutar sus labores eficientemente			X				X				X		
2	La empresa le brinda oportunidades de desarrollo personal para sus colaboradores			X				X				X		
	<b>Integración:</b>													
3	La empresa fomenta actividades que buscan la integración con su entorno laboral			X				X				X		
4	Percibe compañerismo en el cumplimiento de sus tareas, con la intención de generar un ambiente de integración			X				X				X		
	<b>Estimulación:</b>													
5	Percibe interés de la empresa para mejorar su formación laboral mediante la aceptación de errores y valoración de capacidades			X				X				X		
6	Tiene la posibilidad de realizar línea de carrera en la empresa de acuerdo a su desempeño			X				X				X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo</b>	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>Tolerancia:</b>													<b>Sugerencias</b>
7	Siente que sus opiniones y actitudes son respetadas por sus compañeros de trabajo			X				X				X		
8	Considera que la empresa desarrolla actividades de respeto y empatía entre compañeros			X				X				X		
	<b>Iniciativa:</b>													
9	Recibe asesoramiento y orientación para tomar decisiones y ocuparse de dirigir sus tareas adecuadamente			X				X				X		
10	Demuestra iniciativa por mejorar su aprendizajes y capacidades permitiéndole mejorar en su desempeño			X				X				X		
	<b>Comunicación Asertiva:</b>													
11	La empresa resalta la importancia de una comunicación de cooperación y abierta entre compañeros de trabajo			X				X				X		
12	Siente libertad para expresar sus incomodidades y sentimientos ante sus jefes			X				X				X		

	<b>DIMENSION 1: Capacitación</b>	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	Sugerencias
	<b>Conocimientos y habilidades:</b>													
13	La empresa le proporciona los conocimientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones			X				X				X		
14	Cuenta con las herramientas necesarias para el desarrollo eficiente de sus habilidades en el trabajo			X				X				X		
	<b>Actitudes y conductas:</b>													
15	Demuestra actitudes positivas que resaltan del resto de sus compañeros y le permiten un mejor desenvolvimiento de sus funciones			X				X				X		
16	Reconoce y demuestra una conducta de respeto a las normas establecidas por la empresa basada en sus experiencias			X				X				X		
	<b>Plan de desarrollo:</b>													
17	El plan de desarrollo que emplea la empresa, permite mejorar su participación en las capacitaciones			X				X				X		
18	La empresa busca que el plan desarrollo asignado lo ayude en la mejora de sus competencias y cumplimiento de sus funciones			X				X				X		

Observaciones: Tener cuidado en el orden numérico de las dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Yalile Annabella Espejo Pezzini            DNI: 15724416

Especialidad del validador: Gestión Pública – Gestión del Talento Humano

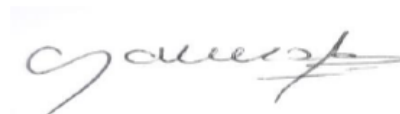
24 de junio del 2021

<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 EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Logro de objetivos</b>													
	<b>Compromiso</b>													
19	Demuestra identificación y compromiso con los objetivos que persigue la empresa			X				X				X		
20	Presenta una actitud de ética y de compromiso dentro de la empresa		X				X				X			Reformular: repetitivo, "compromiso" con el ítem anterior.
	<b>Persistencia</b>													
21	Conoce la responsabilidad que tiene su trabajo con el cumplimiento de objetivos que persigue la empresa		X				X				X			Reestructurar.
22	Es consecuente con el procedimiento que exige la empresa para cumplir con los objetivos que plantea la empresa			X				X				X		
	<b>Satisfacción laboral</b>													
23	Tiene conocimiento de los procesos de seguimiento y evaluación que emplea la empresa para asegurar su satisfacción en el trabajo													
24	La empresa evalúa su desempeño laboral, y emplea feedback para corregir los errores que este cometiendo en su puesto de trabajo			X				X				X		
	<b>DIMENSIÓN 1: Productividad</b>	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	<b>Sugerencias</b>
	<b>Eficiencia</b>													
25	Siente que el puesto de trabajo asignado es el que le corresponde por su capacidad y preparación			X				X				X		
26	Demuestra una participación activa en el cumplimiento oportuno de sus funciones			X				X				X		
	<b>Eficacia</b>													
27	Cumple con la asignación de sus funciones según los tiempos planificados por la empresa			X				X				X		
28	Emplea técnicas que lo ayudan a enfocarse en cumplir con la asignación de sus tareas diarias			X				X				X		
	<b>Calidad</b>													
29	Cumple y respeta las políticas internas que exige la empresa para el cumplimiento de sus funciones			X				X				X		

30	Siente que realiza su trabajo con creatividad, procurando desarrollar mejor sus habilidades personales			X				X				X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo</b>	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	<b>Sugerencias</b>
	<b>Habilidades y Capacidades:</b>													
31	Estoy de acuerdo con la forma y los indicadores que evalúan mi trabajo			X				X				X		
32	Cuenta con la experiencia necesaria para cumplir con responsabilidad sus funciones			X				X				X		
	<b>Sentido de responsabilidad</b>													
33	Demuestra empatía y afronta situaciones complejas que se presenten con su equipo de trabajo			X				X				X		
34	Se enfoca a cumplir con las necesidades que su equipo de trabajo asume para mejorar el cumplimiento de sus funciones			X				X				X		
	<b>Seguimiento y Evaluación:</b>													
35	La empresa realiza la planificación de evaluaciones de desempeño para reconocer sus competencias			X				X				X		
36	Reconoce que la empresa hace un seguimiento de mejora al desarrollo de sus funciones			X				X				X		

Observaciones: Tener cuidado con el orden numérico de las dimensiones y reestructurar para conseguir mejor coherencia en el ítem; y reformular aquellos ítems cuyo contenido es repetitivo con el ítem anterior.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Yalile Annabella Espejo Pezzini    DNI:15724416.

Especialidad del validador: Gestión Pública – Gestión del Talento Humano

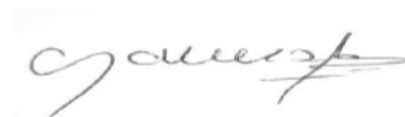
24 de junio del 2021

<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 EL COACHING EMPRESARIAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación</b>													
1	En su entorno labora se genera un ambiente de confianza el cual le permite ejecutar sus labores eficientemente				X				X			X		
2	La empresa le brinda oportunidades de desarrollo profesional y personal para sus colaboradores				X				X			X		
3	La empresa fomenta actividades que buscan la integración con su entorno laboral				X				X			X		
4	Percibe compañerismo en el cumplimiento de sus tareas, con la intención de generar un ambiente de integración				X				X			X		
5	Percibe interés de la empresa para mejorar su formación laboral mediante la aceptación de errores y valoración de capacidades				X				X			X		
6	Tiene la posibilidad de realizar línea de carrera en la empresa de acuerdo a su desempeño				X				X			X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo</b>	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	<b>Sugerencias</b>
7	Siente que sus opiniones y actitudes son respetadas por sus compañeros de trabajo				X				X			X		
8	Considera que la empresa desarrolla actividades de respeto y empatía entre compañeros				X				X			X		
9	Recibe asesoramiento y orientación para tomar decisiones y ocuparse de dirigir sus tareas adecuadamente				X				X			X		
10	Demuestra iniciativa por mejorar su aprendizajes y capacidades permitiéndole mejorar en su desempeño				X				X			X		
11	La empresa resalta la importancia de una comunicación de cooperación y abierta entre compañeros de trabajo				X				X			X		
12	Siente libertad para expresar sus incomodidades y sentimientos ante sus jefes				X				X			X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación</b>	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	<b>Sugerencias</b>
13	La empresa le proporciona los conocimientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones				X				X			X		
14	Cuenta con las herramientas necesarias para el desarrollo eficiente de sus habilidades en el trabajo				X				X			X		
15	Demuestra actitudes positivas que resaltan del resto de sus compañeros y le permiten un mejor desenvolvimiento de sus funciones				X				X			X		

16	Reconoce y demuestra una conducta de respeto a las normas establecidas por la empresa basada en sus experiencias				X				X			X	
17	El plan de desarrollo que emplea la empresa, permite mejorar su participación en las capacitaciones				X				X			X	
18	La empresa busca que el plan desarrollo asignado lo ayude en la mejora de sus competencias y cumplimiento de sus funciones				X				X			X	

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador Mg: Soledad Florencia Malpica Cáceres      DNI: 07288285**

**Especialidad del validador: Economía**

**Lima, 15 de junio de 2021**

<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.**  
**Economistas**



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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Logro de objetivos</b>													
19	Demuestra identificación y compromiso con los objetivos que persigue la empresa				X				X			X		
20	Presenta una actitud de ética y de compromiso dentro de la empresa				X				X			X		
21	Conoce la responsabilidad que tiene su trabajo con el cumplimiento de objetivos que persigue la empresa				X				X			X		
22	Es consecuente con el procedimiento que exige la empresa para cumplir con los objetivos que plantea la empresa				X				X			X		
23	Tiene conocimiento de los procesos de seguimiento y evaluación que emplea la empresa para asegurar su satisfacción en el trabajo				X				X			X		
24	La empresa evalúa su desempeño laboral, y emplea feedback para corregir los errores que este cometiendo en su puesto de trabajo				X				X			X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Productividad</b>	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	<b>Sugerencias</b>
25	Siente que el puesto de trabajo asignado es el que le corresponde por su capacidad y preparación				X				X			X		
26	Demuestra una participación activa en el cumplimiento oportuno de sus funciones				X				X			X		
27	Cumple con la asignación de sus funciones según los tiempos planificados por la empresa				X				X			X		
28	Emplea técnicas que lo ayudan a enfocarse en cumplir con la asignación de sus tareas diarias				X				X			X		
29	Cumple y respeta las políticas internas que exige la empresa para el cumplimiento de sus funciones				X				X			X		
30	Siente que realiza su trabajo con creatividad, procurando desarrollar mejor sus habilidades personales				X				X			X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo</b>	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	<b>Sugerencias</b>
31	Estoy de acuerdo con la forma y los indicadores que evalúan mi trabajo				X				X			X		
32	Cuenta con la experiencia necesaria para cumplir con responsabilidad sus funciones				X				X			X		

33	Demuestra empatía y afronta situaciones complejas que se presenten con su equipo de trabajo				X				X			X	
34	Se enfoca a cumplir con las necesidades que su equipo de trabajo asume para mejorar el cumplimiento de sus funciones				X				X			X	
35	La empresa realiza la planificación de evaluaciones de desempeño para reconocer sus competencias				X				X			X	
36	Reconoce que la empresa hace un seguimiento de mejora al desarrollo de sus funciones				X				X			X	

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Mg: **Soledad Florencia Malpica Cáceres**            **DNI: 07288285**

**Especialidad del validador:** ~~Economía~~ **Economía**

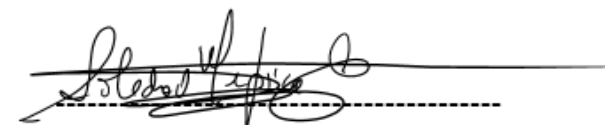
**Lima, 15 de junio de 2021**

<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.**

**Economista**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING EMPRESARIAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación</b>													
1	En su entorno labora se genera un ambiente de confianza el cual le permite ejecutar sus labores eficientemente				X				X			X		
2	La empresa le brinda oportunidades de desarrollo profesional y personal para sus colaboradores				X				X			X		
3	La empresa fomenta actividades que buscan la integración con su entorno laboral				X				X			X		
4	Percibe compañerismo en el cumplimiento de sus tareas, con la intención de generar un ambiente de integración				X				X			X		
5	Percibe interés de la empresa para mejorar su formación laboral mediante la aceptación de errores y valoración de capacidades				X				X			X		
6	Tiene la posibilidad de realizar línea de carrera en la empresa de acuerdo a su desempeño				X				X			X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo</b>	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	<b>Sugerencias</b>
7	Siente que sus opiniones y actitudes son respetadas por sus compañeros de trabajo				X				X			X		
8	Considera que la empresa desarrolla actividades de respeto y empatía entre compañeros				X				X			X		
9	Recibe asesoramiento y orientación para tomar decisiones y ocuparse de dirigir sus tareas adecuadamente				X				X			X		
10	Demuestra iniciativa por mejorar su aprendizajes y capacidades permitiéndole mejorar en su desempeño				X				X			X		
11	La empresa resalta la importancia de una comunicación de cooperación y abierta entre compañeros de trabajo				X				X			X		
12	Siente libertad para expresar sus incomodidades y sentimientos ante sus jefes				X				X			X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación</b>	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	<b>Sugerencias</b>
13	La empresa le proporciona los conocimientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones				X				X			X		
14	Cuenta con las herramientas necesarias para el desarrollo eficiente de sus habilidades en el trabajo				X				X			X		
15	Demuestra actitudes positivas que resaltan del resto de sus compañeros y le permiten un mejor desenvolvimiento de sus funciones				X				X			X		

16	Reconoce y demuestra una conducta de respeto a las normas establecidas por la empresa basada en sus experiencias				X				X			X	
17	El plan de desarrollo que emplea la empresa, permite mejorar su participación en las capacitaciones				X				X			X	
18	La empresa busca que el plan desarrollo asignado lo ayude en la mejora de sus competencias y cumplimiento de sus funciones				X				X			X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Elizabeth Eduarda Cruz Cruz**    DNI: 71921391

Especialidad del validador: **Recursos Humanos**

.....

20 de Junio del 2021

- <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

  
 Elizabeth E. Cruz Cruz  
 PSICOLOGA  
 CPP. N° 20260

-----

**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Logro de objetivos</b>													
19	Demuestra identificación y compromiso con los objetivos que persigue la empresa				X				X			X		
20	Presenta una actitud de ética y de compromiso dentro de la empresa				X				X			X		
21	Conoce la responsabilidad que tiene su trabajo con el cumplimiento de objetivos que persigue la empresa				X				X			X		
22	Es consecuente con el procedimiento que exige la empresa para cumplir con los objetivos que plantea la empresa				X				X			X		
23	Tiene conocimiento de los procesos de seguimiento y evaluación que emplea la empresa para asegurar su satisfacción en el trabajo				X				X			X		
24	La empresa evalúa su desempeño laboral, y emplea feedback para corregir los errores que este cometiendo en su puesto de trabajo				X				X			X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Productividad</b>	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	<b>Sugerencias</b>
25	Siente que el puesto de trabajo asignado es el que le corresponde por su capacidad y preparación				X				X			X		
26	Demuestra una participación activa en el cumplimiento oportuno de sus funciones				X				X			X		
27	Cumple con la asignación de sus funciones según los tiempos planificados por la empresa				X				X			X		
28	Emplea técnicas que lo ayudan a enfocarse en cumplir con la asignación de sus tareas diarias				X				X			X		
29	Cumple y respeta las políticas internas que exige la empresa para el cumplimiento de sus funciones				X				X			X		
30	Siente que realiza su trabajo con creatividad, procurando desarrollar mejor sus habilidades personales				X				X			X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo</b>	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	<b>Sugerencias</b>
31	Estoy de acuerdo con la forma y los indicadores que evalúan mi trabajo				X				X			X		
32	Cuenta con la experiencia necesaria para cumplir con responsabilidad sus funciones				X				X			X		

33	Demuestra empatía y afronta situaciones complejas que se presenten con su equipo de trabajo				X				X			X	
34	Se enfoca a cumplir con las necesidades que su equipo de trabajo asume para mejorar el cumplimiento de sus funciones				X				X			X	
35	La empresa realiza la planificación de evaluaciones de desempeño para reconocer sus competencias				X				X			X	
36	Reconoce que la empresa hace un seguimiento de mejora al desarrollo de sus funciones				X				X			X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Elizabeth Eduarda Cruz Cruz**      DNI: 71921391


Especialidad del validador: **Recursos Humanos**

.....

20 de Junio del 2021

- <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

  
 Elizabeth E. Cruz Cruz  
 PSICÓLOGA  
 CPP. N° 20260

-----

**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

## Anexo 7

### Validez del instrumento por medio de V de Aiken

<b>Max</b>	4	$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$	V = V de Aiken
<b>Min</b>	1		$\bar{X}$ = Promedio de calificación de jueces
<b>K</b>	3		k = Rango de calificaciones (Max-Min) l = calificación más baja posible

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

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

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

**Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).**

		J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ÍTEM 1	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 2	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 3	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 4	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 5	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 6	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 7	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 8	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 9	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido

	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 10	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ÍTEM 11	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 12	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 13	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 14	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 15	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 16	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 17	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 18	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 19	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 20	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 21	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 22	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 23	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.6667	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 24	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido



	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 25	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 26	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 27	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 28	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 29	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 30	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 31	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 32	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 33	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 34	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 35	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 36	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido

## Anexo 8

Autorización y consentimiento para uso de información.



### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Cusco, 01 de Junio de 2021

Por medio de la presente, Yo **Javier Huamani Criollo** identificado con **DNI 44227240**, siendo el Gerente y Representante Legal de la Empresa de Transporte y Servicios Huacri SAC, identificado con **RUC 20490902008**, hago constar la siguiente información.

Autorizo a la **Srta. Selma Sheila Vallenás Chalco** identificada con **DNI 73761489** a utilizar y recolectar información en nuestra empresa.

Así mismo, cuando culmine con la recolección de información y obtenga los resultados de la investigación, solicito nos haga llegar una copia de la investigación para considerar aplicar las sugerencias obtenidas según los resultados que obtenga.

Sin otro particular, le deseo éxitos con su investigación.

Atentamente.

TRANSPORTES Y SERVICIOS HUACRI SAC  
Javier Huamani Criollo  
GERENTE GENERAL  
DNI: 44227240

---

TRANSPORTES Y SERVICIOS HUACRI SAC  
20490902008