



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Coach y Productividad Laboral de los Responsables del Instituto
De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Silva Palacios, Malu Daryl (ORCID: 0000-0001-5899-988X)

ASESOR:

Ms. Casusol Morales, David Omar Fernando (ORCID: 0000-0002-7580-6573)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

Chimbote - Perú

2021

Dedicatoria

A mis padres por inculcarme la perseverancia para conseguir mis objetivos en mi desarrollo profesional, por su incondicional apoyo, amor y dedicación. También a Dios por su bendición y guía en mi camino.

Malu

Agradecimiento

Al Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero por brindarme la información necesaria para poder desarrollar la presente investigación.

Al Ms. Casusol Morales David Omar Fernando por brindar todos los conocimientos necesarios así como la estimulación hacia la investigación, contribuyendo a la culminación del trabajo.

A los profesionales que aceptaron validar mi instrumento y de esta manera mejorar para obtener información de calidad.

A la Universidad Cesar Vallejo por motivarnos a realizar trabajos de investigación de buen nivel, además de brindarnos asesores de apoyo para el logro de nuestros objetivos.

La autora

Índice de contenidos

	Pág
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, Muestra y Muestreo	17
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de Análisis de Datos	21
3.7. Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de Coach en los responsables del IDEX Carlos Salazar Romero.	23
Tabla 2: Nivel de Productividad Laboral en los responsables del IDEX Carlos Salazar Romero.	24
Tabla 3: Tabla cruzada entre Coach y Proceso Psicológico.	25
Tabla 4: Prueba Chi- cuadrado para relación entre Coach y Procesos Psicológicos.	26
Tabla 5: Tabla cruzada entre Coach y Proceso Psicosocial.	27
Tabla 6: Prueba Chi- cuadrado para relación entre Coach y Procesos Psicosociales.	28
Tabla 7: Tabla Cruzada entre Coach y Productividad Laboral	29
Tabla 8: Correlación de Coach y Productividad Laboral de los responsables del IDEX Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote 2021.	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Campana de gauss

30

RESUMEN

La presente investigación se sitúa en la línea de investigación de gerencias funcionales, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Coach y Productividad Laboral de los Responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021. Como metodología se consideró al enfoque cuantitativo de diseño no experimental, descriptivo correlacional. Para ello se consideró una muestra de 55 responsables del Instituto, los cuales fueron seleccionados considerando los criterios de trabajadores con 1 año de antigüedad laborando dentro del Instituto. Los instrumentos de recojo de datos fueron 2 cuestionarios, una encuesta correspondiente para la variable Coach y el otro para la variable Productividad Laboral, validados por expertos. El resultado del objetivo general indica que las variables se relacionan de manera significativa y así lo demostró la prueba estadística de Chi cuadrado. Se concluye finalmente que los responsables del Instituto tienen un nivel alto de Coach por ende influyen en el desarrollo de capacidades y conocimientos de los trabajadores, asimismo se cuenta con un nivel alto de productividad laboral ya que apoyan el desenvolvimiento del comportamiento individual que comprende los procesos psicológicos y fortalecen también el comportamiento grupal organizacional que comprende los procesos psicosociales ayudando al cumplimiento de objetivos institucionales.

Palabras clave: coach, productividad laboral, desarrollo de capacidades.

ABSTRACT

This research is situated in the functional management research line, its objective was to determine the relationship between Coach and Labor Productivity of the Carlos Salazar Romero Institute's Heads, Nuevo Chimbote, 2021. A non-experimental, descriptive correlational design quantitative approach was considered as methodology. A sample of 55 Heads of the Institute was considered, who were selected taking into account criteria of workers with 1 year working in the Institute. Data collection instruments were 2 questionnaires, one of them for the Coach variable and the other for the Labor Productivity variable, they were validated by experts. General objective results show that variables are related in a significative way, this was demonstrated by a statistical test of Chi square. Finally, it was concluded that Institute's Heads have a high level of Coach, therefore they influence the development of worker's skills and knowledge, in the same way, there is a high-level labor productivity since Heads support individual behavior development which includes psychological processes and Heads strengthen the organizational group behavior which includes psychosocial processes helping fulfillment of institutional goals.

Keywords: coach, labor productivity, abilities development.

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal del coach es transformar a las organizaciones a través de sus colaboradores para conseguir demostrar su potencial y desarrollar sus habilidades para que así obtengan mejores resultados y cumplan con los objetivos de la organización. Hoy en día las autoridades gestoras de las diferentes empresas e instituciones tienen la obligación de generar las mejores condiciones de trabajo para sus empleados, por lo que el coach es importante en el logro de objetivos y metas. De ahí el por qué elaborar un estudio con una herramienta que ayude a gestionar administrativamente, para mejorar la productividad laboral. A través del coach, sin dejar de lado el equilibrio que debe existir entre organización y persona, se busca lograr en el individuo un constante aprendizaje e incrementar el rendimiento, además de facilitar la aceptación, el entendimiento dentro del equipo de trabajo, liderazgo y la toma de decisiones; logrando así la eficiencia para así mejorar los resultados de la organización.

Para Bayón (2014) los equipos existen para originar resultados, son los que mueven las organizaciones. En este sentido, las organizaciones que establecen en sus equipos, apoyo y les brindan las herramientas para llegar a convertirse en equipos de gran rendimiento, desarrollando su potencial serán los que subsistan y logren el éxito. Es así que el coach se identifica con la travesía del tránsito del lugar de donde nos encontramos hacia el lugar donde se quiere llegar.

El coach es valioso para el desarrollo de la persona, siendo aprovechado en los cuatro aspectos de su actividad ya sea personal, humana, social y laboral. Al respecto manifiesta Kimsey (2014) que hoy en día es un componente habitual de las organizaciones que ayuda a sus empleados, directivos, ejecutivos, etc. en su desenvolvimiento personal y en el aporte del éxito de la empresa. Las organizaciones han concluido que un personal realmente motivado y complacido conduce a los resultados de alta eficiencia. Actualmente existen diversas organizaciones que ofrecen formación interna en coach. Siendo un recurso clave para mejorar el potencial tanto de realización personal como de ventaja sostenible y enormemente eficiente de un equipo.

Para entender el objeto de estudio en el plano internacional, se tomará en cuenta los estudios de Sarmiento (2017) quien manifiesta que el coach está compuesto de tres estadios, la diferencia de ellos es que el primer estadio es la iniciativa que tiene toda persona como deseos, ilusiones, aspiraciones, etc. Siendo el éxito la realización de ellos. La segunda estación es el proceso donde la mayoría demuestra debilidad ya que hace referencia a las acciones diarias, como la disciplina que cada persona practica y a la perseverancia con la que lleva adelante sus deseos, siendo aquí donde el coach ejerce su trabajo de guía y muestra para el cumplimiento de la primera estación que se menciona. La tercera estación son los resultados que hoy en día se le compensa a cada persona por la categoría y calidad de los resultados que proyecte, dentro del centro de trabajo o en la vida personal, siendo la evidencia de cuan efectiva fue el coaching durante la segunda estación.

En el plano nacional, las empresas peruanas con respecto a la productividad laboral continúan lejanamente del límite de la productividad mundial, considerando que la productividad es una de las grandes primordiales fuentes para afrontar la complicada coyuntura económica por la que está pasando el Perú. Esta realidad señalada por el banco mundial siendo complementada por el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (Iedep) de la Cámara de Comercio de Lima (CCL), al publicar recientemente los últimos resultados del estudio de the conference board con respecto a la productividad total de factores (PFT) del Perú, en donde se llega a la conclusión que el PTF tuvo una disminución de 7,8% entre el 2011 y el 2014, siendo registrada su peor caída en el año 2014 con un 4.5%. En los años de 2017-2018 el Perú se ubicó en el puesto 72, considerándose como descenso, ya que, en años anteriores bajo 5 puestos, siendo superados por tales países como: Hungría, Chipre, Irán, Jamaica y Marruecos.

En el año 2019 el Perú baja 2 posiciones en relación al Informe del año anterior. Ubicándose en la actualidad en la posición 65. El puntaje global de Perú es (61.7) siendo mayor que el año anterior (61.3), sin embargo, retrocedió 2 posiciones en el ranking mundial pues nos superan los Países de Azerbaijan, Sudáfrica y Croacia, causando sorpresa ya que años anteriores se

encontraban detrás de Perú y se superó a India ya que perdió 10 posiciones al año anterior y se encuentra detrás de Perú.

Tomando en cuenta lo dicho por los autores anteriores, el IDEX “Carlos Salazar Romero” ubicado en Nuevo Chimbote, Departamento de Ancash, se encuentra en un problema en lo que refiere a su personal administrativo donde se ha observado que según el libro de reclamaciones se presenta cierto número de quejas en referencia a los resultados administrativo, debido a que no son muy eficientes en solucionar los procesos que ellos solicitaron. Por lo tanto, se llega a evaluar que el personal no desarrolla plenamente sus habilidades, tanto como conocimientos y no logran agilizar los procesos para que haya un mejor desempeño, puesto que no se tiene conocimiento si los responsables de las áreas cuentan con rasgos de coach ya que deberían encargarse de liberar su potencial, de paso se cumple con las expectativas de los alumnos y público en general. Por otra parte, esta que las áreas tienen cierta dependencia haciendo que los procesos sean más largos y tediosos. Siendo los usuarios los perjudicados.

Por esta razón se decidió investigar a profundidad la relación de la importancia que existe entre Coach y productividad laboral desde una perspectiva humana, para poder aportar a la Institución y/o organizaciones a futuro. Para ello, se procedió a la formulación del problema de investigación. ¿Qué relación existe entre el Coach y la Productividad Laboral desde la Perspectiva Humana de los Responsables de las Áreas del IDEX Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021?

Respecto a la justificación teórica, la investigación presenta el estudio de la productividad laboral desde la perspectiva humana con el propósito de adquirir conocimiento de manera detallada sobre este enfoque no tan tocado en investigaciones pasadas a fin de aportar nuevas evidencias científicas respecto a la administración, enriqueciendo el conocimiento.

Para ello como justificación práctica se determinará la relación entre Coach y Productividad Laboral, si se estableciera la relación entre ambas variables las organizaciones deben tomar en cuenta los rasgos que deben presentar los

jefes ya que deberán ser Coach para sus colaboradores y así lograr incrementar su productividad, desarrollando sus capacidades y talento para mejorar la eficiencia de la organización. Finalmente, como justificación metodológica al lograr corroborar la relación entre las variables coach y productividad laboral a través de su validez y confiabilidad va a ser apoyo para futuras investigaciones científicas, transmitiendo a las instituciones a tener en cuenta la relación e influencia que tiene el coach para los empleados.

El objetivo general de la presente investigación es determinar la relación que existe entre Coach y Productividad Laboral de los Responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021. Además, se cuenta con cuatro objetivos específicos que uno de ellos será identificar la relación entre Coach y el proceso psicológico de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021. El segundo es determinar la relación que existe entre Coach y el proceso psicosocial de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021. El tercero es identificar el nivel de Coach de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021. Finalmente, el cuarto objetivo es determinar el nivel de Productividad de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021.

La investigación cuenta con la Hipótesis general H_i : Coach se relaciona directa y significativamente con la Productividad Laboral de los Responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021. Frente a la hipótesis nula H_0 : Coach no se relaciona directa y significativamente con la Productividad Laboral de los Responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para la investigación se presenta los siguientes trabajos previos a nivel internacional:

Gomez, Pulgarín y Gomez (2019) investigaron acerca de “El coach como estrategia de desarrollo profesional para profesores de cátedra en una universidad colombiana”. (Artículo Científico). Revista Internacional Profile Issues in Teachers` Professional Development. Esta investigación tuvo como estudio el instrumento fundamentado en la procedencia de la investigación cualitativa. Este trabajo de investigación trabajó con una muestra de 5 docentes catedráticos en una universidad pública de Colombia, el instrumento que se les aplicó fue el, conversaciones semiestructuradas y finalmente reporte de los coach. Los resultados permitieron concluir que los trabajadores demuestran y manifiestan el provecho del coach en su vida y el beneficio de manera personal y profesional, asimismo muestran el valor de la confianza y las ganas para el desarrollo de competencias profesionales para así poner en práctica y ejecutar mejoras en su trabajo y actividades personales, sin dejar de lado el liderazgo que debe existir para la toma de decisiones en relación a su desarrollo profesional siendo más sencillo cumplir con las metas trazadas.

Porras, Días y Nieves (2018) desarrollaron una investigación sobre “La tutoría a la inversa y el coach entre pares como estrategias para el desarrollo profesional”. (Artículo Científico). Revista Internacional Colombian Applied Linguistics Journal. Esta investigación tuvo como propósito desarrollar estrategias de coaching en el colegio público Bucaramanga de Colombia para los docentes a cargo de la enseñanza en inglés en la primaria para que logren desarrollar sus capacidades y estén totalmente calificados para hacerlo. Este estudio es con un enfoque mixto y trabajo con una muestra de 10 profesoras del colegio público Bucaramanga, los instrumentos que fueron utilizados son la recolección de información a través de un examen de conocimiento en inglés, observaciones durante la clase y grupos focalizados, siendo aplicado el coaching en dúos y la asesoría a la inversa como base teórica y la planificación para el desarrollo profesional de los docentes. Como resultado se mostró la eficacia de las estrategias propuestas siendo expresado a través de

la evolución profesional por parte de los asistentes que compartieron vivencias de la docencia e instrumentos pedagógicos en un ambiente confiable. Contribuyendo a amplificar su intelecto de la educación del inglés y a experimentar novedosas técnicas y planes de enseñanza que apoyen el conocimiento del idioma en los estudiantes.

Gorrochotegui, Vicente y Torres (2014) realizaron una investigación sobre “Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar”. (Artículo Científico), Revista Internacional Educación y Educadores. La investigación tuvo el propósito de estudiar de qué manera influencia el coaching en la destreza de valoración del liderazgo de un sector de directores escolares y en el clima escolar distinguido por los padres, profesores y escolares de un centro educativo municipal de la región metropolitana de Santiago de Chile. Este estudio es cuantitativo y trabajo con una muestra de 230 personas dentro de ellas son 104 estudiantes del centro educativo de la región metropolitana de Santiago de Chile, 22 docentes y 104 padres a los cuales se les aplicó el cuestionario que 32 preguntas que contenían preguntas abiertas y cerradas. los resultados fueron favorables en lo que respecta a la percepción de padres y alumnos en el tema de entorno escolar y la capacidad de la valoración del liderazgo del equipo directivo, y finalmente en los directores fue encontrado que aprendieron e implementaron programas para realizar un mejor su rol.

Para los trabajos previos a nivel nacional se tomaron en cuenta las siguientes investigaciones:

Arrascue, Podestá, Matzumura, Gutierrez y Ruiz (2021). Investigaron acerca de “Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos”. (Artículo Científico). Revista de la Facultad de Medicina Humana. Esta investigación tuvo como propósito analizar las habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. Este trabajo de Investigación es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional y de corte transversal, se aplicó una muestra probabilística aleatoria simple conformada por 52 participantes, se utilizó el cuestionario de percepciones respecto a las habilidades gerenciales que contiene 27

preguntas y 4 dimensiones. Los resultados permitieron concluir que las habilidades gerenciales en las dimensiones analíticas e interpersonales fueron consideradas como adecuadas, mientras las habilidades emocionales y de motivación y valores fueron regulares respectivamente. La gran parte de los participantes percibió que las habilidades gerenciales de sus jefes eran adecuadas y ninguno como inadecuadas.

Jiménez (2019) desarrolló, en la Universidad Nacional de Piura, su tesis titulada “Análisis de la productividad desde la perspectiva humana y su relación con el rendimiento laboral en las UDR que conforman la gerencia macro regional norte del SIS, 2017”. (Tesis de Maestría). Esta investigación tuvo como propósito la determinación en base a la relación entre la productividad desde la perspectiva humana y el rendimiento laboral en las UDR que conforman la Gerencia Macro Regional Norte del SIS, 2017. El presente trabajo cuantitativo tuvo como muestra a 53 colaboradores de las UDR que conforman parte de la gerencia macro regional norte del SIS donde se les aplicó el cuestionario enviando a sus correos. Los resultados permitieron concluir que desde la perspectiva humana el nivel de productividad alcanza un porcentaje alto, es decir si existe relación entre las variables. Además de ello concluyo que los trabajadores consideran a la motivación e identificación, así como también en lo que respecta al compromiso muy importante para la eficiencia. También considera necesario que debe contarse con espacios para actividades que incentiven a los trabajadores a lograr la lealtad hacia la institución, es decir que realicen sus actividades motivados y comprometidos ya que será beneficioso para todos. Además de ello para obtener un resultado armonioso de productividad laboral debe existir un equilibrio entre los recursos humanos y la institución, así como también los trabajadores deben estar adaptados a los cambios.

Fernández (2018) desarrolló, en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, su tesis titulada “Coach Gerencial Empresarial y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cajamarca”. (Tesis de Doctorado). Esta investigación tuvo como propósito identificar la relación existente entre coaching gerencial empresarial mediante el

desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cajamarca. Este estudio correlacional trabajo con una muestra de 17 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario para ambas variables de estudio. Los resultados permitieron concluir que si existe relación entre Coaching Gerencial Empresarial y el Desempeño Laboral de la Universidad Alas Peruanas. Puesto que según el nivel de coach que se presente dentro de la institución será el nivel del otro es decir del desempeño, asimismo si sucede una disminución de nivel influirá negativamente en los niveles de la otra. Como también señalo que en la actualidad es vital colocar a personas que presenten características de coach o en todo caso proponer talleres de coaching constantes para los trabajadores y así mantener un alto desempeño laboral sin ánimos de tentar hacia una disminución.

Moncayo y Gil (2018) desarrolló, en la Universidad Cesar Vallejo, su tesis titulada “Coach para la Productividad de los colaboradores en el Banco De Crédito Del Perú –Real Plaza – Chiclayo”. (Tesis de Maestría). Esta investigación tuvo como propósito presentar el Coaching que accederá a la mejora de la productividad de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, Real Plaza, Chiclayo. Este estudio es no experimental ya que no se manipularon las variables, se trabajó con una muestra de 10 trabajadores, a quienes se empleó la técnica de la encuesta mediante la cual se midió la variable de productividad de los trabajadores. Los resultados permitieron concluir que el Banco no practica su cultura organizacional y de esta manera existe una mala calidad de servicios concedido al cliente objetivo, ya que, la gerencia no promueve a sus trabajadores a desenvolverse y prepararse de manera adecuada. De igual modo, por parte del jefe inmediato no se expresa la iniciativa de contribuir al progreso de procedimientos para brindar un servicio íntegro, argumentando fallas en la gestión, mereciendo la implementación de instrumentos que instruyan al desarrollo del personal como de la empresa.

Troncos (2018) desarrolló, en la Universidad Cesar Vallejo, su tesis titulada “El Coaching como herramienta para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Apg Global SAC Callao – 2018”. (Tesis de

Maestría). El propósito de esta investigación fue determinar el efecto del Coaching en la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Apg Global SAC del callao en el 2018. Este estudio cuantitativo trabajo con una muestra de 25 trabajadores de Apg Global SAC del callao, en el cual el Coach recogió los datos sobre el rendimiento y así poder lograr evaluar la variable productividad laboral de todos. Los resultados permitieron concluir que los trabajadores estarían de acuerdo que un Coach este bajo su jefatura, para que se logre obtener una mejoría en la productividad laboral.

Barreto (2018) desarrollo, en la Universidad Nacional Santiago Antunez De Mayolo, su tesis titulada “El Estrés Y La Productividad Laboral En La Empresa Javfrank Contratistas Sac – Huaraz, Ancash – 2012 – 2014”. (Tesis de Maestría). Esta investigación tuvo el propósito de determinar el efecto que posee el estrés en la productividad laboral de los trabajadores en la Empresa Javfrank Contratistas SAC – Huaraz 2012 - 2014. Este estudio correlacional tuvo una muestra de 45 colaboradores de la Empresa Javfrank Contratistas Sac Huaraz, Ancash a quienes se les aplico la encuesta. Los resultados permitieron concluir que, si existe una relación significativa de las variables entre sí, es decir el estrés causa efecto de manera negativa en la productividad laboral de la empresa, la cual se ve manifestado por una baja productividad siendo la empresa la afectada.

Caldúa (2017) desarrollo, en la Universidad Cesar Vallejo, su tesis titulada “Influencia del coach como estrategia de impacto en el desempeño laboral, de la municipalidad distrital de Marcará, 2017”. (Tesis de Maestría). El propósito de esta investigación fue establecer cómo influye el coaching como estrategia de efecto en el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Marcará. Este estudio correlacional trabajo tuvo como muestra a 76 colaboradores, a quienes se les aplico dos cuestionarios uno para cada variable. Los resultados permitieron concluir que el coach y el desempeño laboral demuestran una firme relación e influencia en los colaboradores y se necesita de la interrelación a nivel grupal y organizacional para poder producir en equipos y de esta manera ir fortaleciendo la identificación y compromiso para convertirse en competentes equipos de trabajo, donde se tenga como base a la cohesión,

participación proactiva para conseguir los objetivos comunes. Obteniendo la mejora de atención a los usuarios de la institución.

Leon (2016) desarrollo, en la Universidad Señor de Sipán, su tesis titulada “Estrategia de Coaching para la Mejora del Liderazgo en la Formación de Instructores y Miembros de Equipo del Instituto Latinoamericano De Liderazgo Cristoforo”. (Tesis de Maestría). Este trabajo de investigación tuvo el propósito de mejorar el liderazgo en la formación de instructores y miembros a través de las estrategias de coaching. Este estudio es no experimental ya que se observa una realidad problemática y por ende no existió una manipulación de las variables; se trabajó con una muestra de 53 miembros de equipo dentro de ellos 8 miembros pertenecen a Chiclayo, 14 miembros corresponden a Chimbote y 31 miembros de Piura a quienes se les aplico encuestas, entrevistas y análisis documental. Los resultados permitieron concluir que el coaching y el liderazgo es un trabajo que va de la mano, sobre todo en una entidad sin fines lucrativos como lo es el Instituto Latinoamericano De Liderazgo Cristoforo donde todos los miembros de equipo y los instructores deben ser partícipes de la motivación altruista y el liderazgo transformacional logrando el fortalecimiento del compromiso de los tutores y demás miembros de la institución.

Como parte de la fundamentación teórica y enfoque conceptual están basados en las variables Coach y Productividad desde la Perspectiva Humana, las cuales serán profundizadas a continuación:

Para la primera variable, Coach, Whitmore (2016) nos dice que el Coaching se sustenta en contribuir para el desenvolvimiento de la persona haciendo que logren descubrir sus propias respuestas, a asimismo dentro de ellos lograr desarrollar su potencial, consiguiendo sus propios objetivos, ya sea a nivel profesional como personal. Proponiendo que todas las empresas deberían entrenar a sus gerentes como coaches para que así logren despertar sus habilidades a sus empleados y ellos alcancen un nivel alto de productividad y, relaciones personales capaces de desarrollar al personal a fin de conseguir liberar todo su potencial para su beneficio y también para la organización.

Se puede decir que es recomendable colocar a cargo a una persona que se capaz de conseguir resaltar las habilidades de los colaboradores al mismo tiempo logrando brindar más confianza para finalmente ser un equipo que trabaja en una sola dirección y con las mismas metas por cumplir.

Para la variable Coach, Trutschel (2015), Muñoz (2014) y nos dice que el Coach Organizacional, Corporativo o Estratégico está dirigido a grandes empresas, también llamadas como corporaciones y normalmente es impulsado por el departamento de Gestión del Talento Humano, ya que su principal propósito es destacar las metas que tiene la empresa a corto y largo plazo. Este modelo de coaching se dirige al cambio de las organizaciones mediante el desarrollo de sus empleados. Se trata de perfeccionar el liderazgo a nivel directivo y capacitar a los jefes para que logren identificar los talentos de sus subalternos obteniendo la excelencia en la consecución de las tareas asignadas.

Asimismo, Pucheu (2015) y Bernal (2021) menciona que el Coach busca realmente la transformación de las personas que lo reciben, extendiendo sus capacidades hasta el instante en que les resulte totalmente natural y confíen en ellos mismos, sin estar dedicando tiempo a revisar si siguió los pasos correctos a los que se encontraba prescripto. Siendo necesario que al inicio de este proceso se consideren los pasos de manera que se van incorporando a cada persona.

Para las dimensiones del Coach, considerando que la variable es realmente amplia solo se han considerado ciertas dimensiones que son de mayor importancia para la presente investigación. La primera dimensión aborda la conciencia, que es considerada el estado de conocerse así mismo, para aceptarse, es importante desarrollar con actividades que desarrollen su valoración personal. Según Malqui (2018) existen tres tipos de conciencia que son primordiales en esta dimensión. Una de ellas, es los sentidos del ser humano y lo que le permite percibir la realidad. También se encuentra la subjetiva que incluye los procesos cognitivos de la capacidad memorística, la motivación y la voluntad como acto desinteresado para la realización de acciones conscientes Como parte de los indicadores se consideró a Bou

(2013) quien nos dice que la observación reflexiva que es la capacidad de reflexionar por experiencias sucedidas y observarlas desde diferentes perspectivas, la comprensión Goldsmith (2015) nos dice que es el acto común de entender o tradicionalmente lo que se dice la facultad de pensar, iniciando al brindar información para que se procese y finalmente obtener una imagen como resultado.

Para la segunda dimensión que es auto creencia, Bou (2013) sustenta que se orienta a la capacidad de otorgar la seguridad a la persona en la realización de acciones asimismo le permite asegurar la construcción de logro de objetivos tanto personales como profesionales, brindando confianza y ejecutándolos sin inconvenientes. Como parte de los indicadores Monroy (2015) nos dice que el logro personal es aquel alcance de una meta que ya ha sido mentalizada por la cual se ha elaborada estrategias, satisfaciendo deseos propios. Como segundo indicador es la confianza que es aquel deseo que tiene la persona para que una situación suceda o que funcione de una manera ya planeada, teniendo seguridad para emprender una acción.

Para la última dimensión se consideró a Bou (2013) quien nos dice que la responsabilidad es aquel valor o conciencia que está dentro de la persona atendiendo el llamado interior o de la otra persona asumiendo la magnitud de la situación. Como parte de los indicadores se tiene a la disciplina que es aquel conjunto de obligaciones o reglas que se deben tener en cuenta de manera perseverante para obtener resultados deseados. También como parte de los indicadores esta la libertad que es aquel derecho que poseemos todas las personas para poder elegir por voluntad propia entre lo que mejor convenga de manera responsable. Finalmente como último indicador de la variable es el compromiso que puede ser de manera individual o entre dos o más partes contrayendo una obligación, de manera personal puede es aquel valor que impulsa al cumplimiento de objetivos convirtiéndose en alguien apasionado por cumplir con lo que se pacta o anhela, disfrutando el proceso.

Para la segunda variable que es la Productividad Laboral, la Organización Internacional del Trabajo (2016) nos dice que la productividad es la representación en la dimensión de novedad, innovación y eficacia de la dirección de todos los recursos que pertenecen a la organización, con el fin de darle de manera continua un valor a los servicios como productos, de esta manera se llevara a una fidelización de la organización por parte de los clientes objetivo, convirtiéndose progresivamente en rendimientos crecientes.

Adicionalmente Robbins & Judge (2014) nos dicen que la productividad laboral desde la perspectiva humana es básicamente el rendimiento de cada colaborador en la organización, con el provecho del uso correcto de los recursos propios y con los que se tiene para generar más productos en menos tiempo, aumentando la productividad, la eficiencia, eficacia y efectividad. Para Quijano (2017) y Marchant (2018), en la productividad laboral el aspecto humano es un componente clave para poder triunfar en las metas de una organización, y de ello depende mejorar el desempeño en el tiempo de trabajo, generando mejor calidad en el recurso humano e implementando mejores sistemas de trabajo para un mejor clima laboral. Según Venutolo (2019) y López (2021) la intervención humana dentro de una organización permite crear productividad, pues ellos son los que manejan tanto operativa como administrativamente una empresa, por lo que su intervención es necesaria para el crecimiento y desarrollo futuro de una organización. Para agregar Barrionuevo (2017) y Vásquez (2021) nos dice que los beneficios de la productividad se manifiestan en el incremento constante de rendimiento, de esta manera otorgando mayores ingresos para la organización.

Como parte de las Dimensiones de Productividad Laboral he considerado los Procesos Psicológicos que según Pérez (2014), afirma que los procesos psicológicos se identifican mediante el comportamiento de las personas en un determinado espacio. Por esta razón, según Bordas, (2016) son considerados procedimientos para conocer la personalidad de un individuo. Se refieren a las conductas de los individuos para adaptarse en situaciones del ambiente en él que se encuentran en cada momento. También está relacionada con las necesidades personales que debe ser satisfechas también por la institución

Para estructurar los indicadores de los Procesos Psicológicos se toman en cuenta los aportes de Gonzales (2016), Alva y Juárez (2014), y se considera a los siguientes: Percepción de Motivación como recurso base para mantener a los colaboradores contentos y eficientes, por otra parte también se considera Percepción de la Satisfacción, que permite que un trabajador se sienta cómodo en su centro de trabajo, por consiguientes el nivel de identificación y compromiso es base fundamental para que el empleado se sienta comprometido con la organización, y por último el nivel de competencias profesionales que debe contar un buen colaborador en una organización.

Finalmente he considerado los Procesos Psicosociales que Sánchez (2018), afirma que los procesos psicosociales abarcan más los hechos intergrupales (se producen dentro de un grupo de trabajo determinado de personas) y los grupales (que se establecen entre diversos grupos o unidades de trabajo). Además Jerico (2014) considera que Los procesos psicosociales, toman en cuenta la participación de todos los trabajadores de una organización, vinculados con otras personas para lograr un objetivo en común. Para detallar los indicadores de los procesos psicosociales, se destaca los aportes de Chiavenato (2007), Prokopenko (2016), Ganga y Villacis (2018), que consideran como indicadores para los procesos psicosociales a: la cohesión de ideas que es importante para que todo integrante en una organización se sienta pertenecido y familiarizado con ella, también es importante contar con una buena percepción de clima y cultura organizacional como segundo indicador, ya que permitirá sentir mejor un ambiente agradable entre trabajadores mejorando la productividad, y por último la evaluación del liderazgo que es base para que cada organización cuenta con personal con capacidades y habilidades de líder y pueda manejar situaciones de trabajo bajo presión.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es básica ya que suscita en un marco teórico y básicamente incrementa los conocimientos. (Angulo, 2015).

El diseño de la investigación es de tipo no experimental ya que solo se limitará a la observación de situaciones reales de estudio, y no se realizará ninguna modificación. El alcance temporal de la investigación es transversal, pues se va a recolectar información de ambas variables en un tiempo en específico y confinado. La naturaleza de la investigación o también enfoque es cuantitativa, puesto que se analizarán y cuantificarán con ayuda de la estadística y numeración de ambas variables a estudiar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El nivel de la investigación es descriptiva-correlacional ya que quiere ver la relación que existe entre las variables “Coach” y “Productividad Laboral”, como se muestra en el *Anexo 15*.

3.2. Variables y Operacionalización: (Ver Anexo N° 01)

Variable X: Coach

Definición Conceptual: Proceso que se lleva a cabo en forma de apoyo o ayuda individualizada ya sea en el ambiente personal o profesional, para que puedan alcanzar la liberación de su talento, logrando transformar a las personas que lo reciben, extendiendo sus capacidades hasta el instante en que les resulte totalmente natural y confíen en ellos mismos (Bayón, 2017 y Pucheu, 2015).

Definición Operacional: El Coach, se mide con un cuestionario diseñado en escala ordinal el cual comprende y su medición se jerarquiza por las dimensiones de Conciencia, Auto creencia y responsabilidad.

Indicadores:

Para la dimensión conciencia se consideraron los siguientes indicadores:

Observación reflexiva: capacidad de reflexionar por experiencias sucedidas y observarlas desde diferentes perspectivas. (Bou, 2013).

Comprensión: acto común de entender o tradicionalmente lo que se dice la facultad de pensar, iniciando al brindar información para que se procese y finalmente obtener una imagen como resultado. (Bou, 2013).

Continuando con la dimensión auto creencia se consideraron los siguientes indicadores:

Logro personal: alcance de una meta que ya ha sido mentalizada por la cual se ha elaborada estrategias, satisfaciendo deseos propios. (Monroy, 2015).

Confianza: deseo que tiene la persona para que una situación suceda o que funcione de una manera ya planeada, teniendo seguridad para emprender una acción. (Monroy, 2015).

Finalmente, para la dimensión responsabilidad se consideraron los siguientes indicadores:

Disciplina: conjunto de obligaciones o reglas que se deben tener en cuenta de manera perseverante para obtener resultados deseados. (Bou, 2013).

Libertad: derecho que poseemos todas las personas para poder elegir por voluntad propia entre lo que mejor convenga de manera responsable. (Bou, 2013).

Compromiso: puede ser de manera individual o entre dos o más partes contrayendo una obligación, de manera personal puede es aquel valor que impulsa al cumplimiento de objetivos convirtiéndose en alguien apasionado por cumplir con lo que se pacta o anhela, disfrutando el proceso. (Bou, 2013).

Escala de Medición: Ordinal

Variable Y: Productividad Laboral

Definición Conceptual: Es el resultado de la organización, tecnología, recursos y aspecto humano, para la obtención del incremento de la productividad de manera óptima, manifestándose los beneficios de la productividad en el incremento constante de rendimiento, de esta manera otorgando mayores ingresos para la organización. (Jaimes, 2018 y Barrionuevo, 2017).

Definición Operacional: La productividad laboral se mide con un cuestionario diseñado en escala ordinal, el cual comprende los Procesos psicológicos y Procesos psicosociales de acuerdo a la naturaleza cualitativa de la variable.

Indicadores:

Para la dimensión procesos psicológicos se consideraron los siguientes indicadores:

Percepción de Motivación: recurso base para mantener a los colaboradores contentos y eficientes. (Gonzales 2016, Alva y Juárez 2014).

Percepción de la Satisfacción: permite que un trabajador se sienta cómodo en su centro de trabajo. (Gonzales 2016, Alva y Juárez 2014).

Nivel de identificación y compromiso: fundamental para que el empleado se sienta comprometido con la organización. (Gonzales 2016, Alva y Juárez 2014).

Nivel de competencias: capacidades que debe desarrollar un buen colaborador en una organización. (Gonzales 2016 y Alva et al 2014).

Para la dimensión procesos psicosociales se consideraron los siguientes indicadores:

Cohesión de ideas: que es importante para que todo integrante en una organización se sienta pertenecido y familiarizado con ella, también es importante contar con una buena. (Prokopenko 2016, Ganga y Villacis 2018).

Percepción de clima y cultura organizacional: permite sentir un ambiente agradable entre trabajadores mejorando la productividad. (Prokopenko 2016, Ganga y Villacis 2018).

Evaluación del liderazgo: básico para que cada organización cuenta con personal con capacidades y habilidades de líder y pueda manejar situaciones de trabajo bajo presión. (Prokopenko 2016, Ganga y Villacis 2018).

Escala de Medición: Ordinal

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población: Según la información brindada por el IDEX “Carlos Salazar Romero”, los responsables de las áreas con el que cuenta el Instituto actualmente son 65 personas, por lo que se tomó esa cantidad como la población objetivo para trabajar.

Criterios de Inclusión:

Trabajadores responsables de las áreas del IDEX Carlos Salazar Romero que laboren en la institución.

Trabajadores con 1 año de antigüedad laborando dentro del IDEX Carlos Salazar Romero.

Criterios de Exclusión:

Población que no sea responsable de las áreas del IDEX Carlos Salazar Romero.

Responsables de las áreas de otro Instituto Público.

Población externa que no labore en el IDEX Carlos Salazar Romero.

Muestra: Para el estudio de la muestra, será con el apoyo de la formula estadística que cuenta con una población finita, ya que se sabe de la cantidad de responsables de áreas que existen en el IDEX Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021. (Ver *Anexo 16*)

Al aplicar la formula, se obtiene como resultado que la muestra de estudio es de 55 responsables de las áreas del IDEX Carlos Salazar Romero, siendo evaluados mediante un instrumento de recolección de datos.

Muestreo: El Muestreo es Probabilístico de tipo Aleatorio Simple

Unidad de Análisis: Un Responsable de área del IDEX Carlos Salazar Romero.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica: Encuesta (Ver Anexo 02 y 04)

La encuesta es un instrumento de investigación científica, donde se establece una técnica concreta para la producción de información que sirva para la problemática de la investigación, y se dará a través de procesos que llevarán a obtener información de calidad y confiabilidad. (Roldan, P. y Fachelli, S., 2016)

Instrumento: Cuestionario (Ver Anexo 03 y 05)

El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, que han sido preparadas cuidadosamente sobre la problemática de una investigación e hipótesis, y se aplica al grupo de personas que han sido seleccionadas ya que deben contar con ciertas características que se establecen en los criterios de inclusión de la investigación. (García, T., 2015)

Se utilizará dos instrumentos (cuestionarios), para la variable coach se tomó un instrumento ya validado por juicio de expertos, mientras que se elaboró para la segunda variable un instrumento por el autor.

El primer instrumento para la recolección de datos de la variable Coach cuenta con doce (12) ítems, de las cuales se trabajan con una escala ordinal (Escala de Likert) que inicia en “totalmente en desacuerdo” y termina en “totalmente de acuerdo” respectivamente. Está dividido en siete secciones de las cuales dos pertenecen a la dimensión Conciencia, dos a la dimensión Auto creencia y tres a la dimensión Responsabilidad.

El segundo instrumento para la recolección de datos de la variable Productividad Laboral, cuenta con (16) dieciséis ítems, de las cuales se trabajan con una escala ordinal (Escala de Likert) que inicia en “totalmente en desacuerdo” y termina en “totalmente de acuerdo” respectivamente. Está dividido en siete secciones, de las cuales cuatro pertenecen a la dimensión Procesos Psicológicos y tres a la dimensión Procesos Psicosociales.

Validez

La validez es la veracidad en la que un instrumento puede medir la variable a estudiar. (Hernández, 2015)

En la presente investigación a través de la prueba “Juicio de Expertos” se analizó y evaluó de manera eficaz la calidad con la que se elaboró el instrumento para cada variable. Los resultados de la validación de instrumentos se adjuntaron y se encuentran a partir del *Anexo 06* hasta el *Anexo 12*.

Para dicha prueba se contó con el apoyo de profesionales, uno de ellos metodólogo, el siguiente con grado de doctorado en administración y un magister en docencia y gestión educativa, teniendo y cumpliendo con el grado recomendado para validar los instrumentos previamente elaborados.

Confiabilidad

La confiabilidad evalúa la probabilidad de ante alguna posible falla, ya que se presentan en investigaciones por un determinado periodo de tiempo. (Hernández, 2015).

En la presente investigación se aplicará el Coeficiente del Alfa de Cronbach, ya que según Hernández (2015) a través de este coeficiente se logra probar la confiabilidad del instrumento de medición. Al obtener el resultado, tras la aplicación, si el valor obtenido es superior a 0.80 y cercano a 1.00, significa que los instrumentos son confiables.

Para obtener el resultado, se aplicó una prueba piloto de 12 personas que cuenten con características similares a la muestra oficial calculada, obteniendo los siguientes resultados:

Para la variable Coach al aplicar el estadístico Alfa de Cronbach se obtiene como resultado que la fiabilidad trabajada para este instrumento mediante la escala de Likert es BUENO, con un valor de 0.81, considerándose confiable. (*Ver Anexo N°13*)

Para la variable Productividad Laboral al aplicar el estadístico Alfa de Cronbach se obtiene como resultado que la fiabilidad trabajada para este instrumento mediante la escala de Likert es BUENO, con un valor de 0.85, considerándose confiable. (Ver Anexo N°14)

Finalmente, al obtener resultados superiores a 0.80 en la prueba estadística alfa de Cronbach para ambas variables, se define que los instrumentos son confiables para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Para la presente investigación se iniciará con la revisión y aprobación del proyecto, así como también de los instrumentos que se utilizaran para la recolección de datos, puesto que deben estar debidamente estructurados y contar con todo lo necesario para la obtención de información necesaria, que a su vez deben estar validados por un profesional que cuenta con un grado de Maestría o Doctorado. Posteriormente se realiza las coordinaciones con la Institución en donde será la investigación, donde previamente se presenta un documento solicitando permiso para poder aplicar el trabajo de investigación, al ser aceptado se emite una carta de aceptación a nombre de la empresa, la cual se encuentra en anexos. Luego de ello sigue la planificación y organización del trabajo de campo, pues se debe establecer una fecha previa para ejecutar el instrumento con la muestra seleccionada. Por consiguiente, se recoge los datos y se procesa la información recopilada, elaborando la base de datos del estudio para luego utilizar un software estadístico. Asimismo, se sistematiza la información para su posterior análisis, interpretación y conclusiones finales de investigación.

3.6. Método de Análisis de Datos

En la presente investigación para demostrar la hipótesis, el método a utilizar es la estadística inferencial ya que se analizara a través de la prueba Chi Cuadrado que permitirá probar la hipótesis, según Hernández, et al (2017) es una prueba para la evaluación de hipótesis y por ello mediante esta se medirá la correlación entre ambas variables, por lo tanto se definirá como resultado si la hipótesis de investigación se acepta o se rechaza, siendo caso contrario aceptar o rechazar la hipótesis nula.

Para el procesamiento de datos se utilizará la hoja de cálculo en el programa Microsoft Office Excel 2010 para elaborar la base de datos que posteriormente se ingresará al software especializado Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión 22 el cual permitirá obtener las tablas de resultados y también la respectiva prueba de hipótesis, para finalmente obtener la presentación de los resultados finales y elaborar las conclusiones de la investigación.

3.7. Aspectos Éticos

Para la presente investigación, se tendrán en consideración los siguientes principios de ética, acorde con el código de ética en la investigación de la Universidad Cesar Vallejo (Resolución N°0275-2020-VI-UCV); los cuales son: Beneficencia, ya que se procura el bienestar o beneficios para la muestra de participantes del estudio. Competencia profesional y científica, pues las personas seleccionadas deben cumplir con ciertas características para la investigación. Justicia, los participantes tendrán igualdad de trato, sin exclusión para un desarrollo pleno durante la investigación. Libertad, en la investigación se desarrollará de manera libre e independiente, sin intereses económicos, políticos, religiosos o de otro tipo. Probidad, pues se actuará con toda honestidad durante toda la realización de la investigación. Respeto de la propiedad intelectual, puesto que se respetará de otros investigadores la propiedad intelectual, evitando plagio de manera total o parcial. Finalmente, como último principio ético la Responsabilidad al asumir las consecuencias de actos derivados del proceso de investigación.

IV. RESULTADOS

Para la presente investigación se muestra a continuación los resultados obtenidos en función a la base de datos, de acuerdo a los objetivos de investigación:

Objetivo Específico: Identificar el nivel de Coach de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021

Tabla 1

Nivel de Coach en los responsables del IDEX Carlos Salazar Romero

Valoración	f	%
Muy Alto	11	20%
Alto	35	64%
Regular	8	15%
Bajo	1	2%
Muy Bajo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla 1 se observa que, del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 64% y 20% tienen un nivel alto y muy alto de Coach respectivamente, mientras que solo el 8% y 2 % tiene un nivel regular y bajo.

Objetivo Específico: Determinar el nivel de Productividad de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021

Tabla 2

Nivel de Productividad Laboral en los responsables del IDEX Carlos Salazar Romero.

Valoración	f	%
Muy Alto	8	15%
Alto	23	42%
Regular	22	40%
Bajo	2	4%
Muy Bajo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla 2 se observa que, del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 42% cuentan con un nivel alto de productividad laboral, el 40% un nivel regular, mientras que el 15% un nivel muy alto y solo el 4% un nivel bajo.

Objetivo Específico: Identificar la relación entre Coach y el proceso psicológico de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021.

Tabla 3

Tabla cruzada entre Coach y Proceso Psicológico

		PROCESO PSICOLÓGICO				Total
		Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	
COACH	Bajo	0%	0%	0%	1.8%	1.8%
		0	0	0	1	1
	Regular	3.6%	5.5%	5.5%	0%	14.5%
		2	3	3	0	8
	Alto	7.3%	3.6%	32.7%	20%	63.6%
		4	2	18	11	35
Muy Alto	0%	5.5%	3.6%	10.9%	20%	
	0	3	2	6	11	
Total		10.9%	14.5%	41.8%	32.7%	100%
		6	8	23	18	55

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla 3 se observa que, del total de encuestados, el 63.6% cuenta con un nivel alto de Coach y esto influye de manera alta y muy alta con un 41.8% y 32.7% respectivamente en los procesos psicológicos de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero.

Tabla 4

Prueba Chi- cuadrado para relación entre Coach y Procesos Psicológicos.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,234 ^a	9	,045
Razón de verosimilitud	20,341	9	,016
Asociación lineal por lineal	3,039	1	,081
N° de casos válidos	55		

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. Como resultado de la prueba de Chi Cuadrado se obtuvo la significancia de 0,045 es decir menor a 0.05 que es el valor mínimo, comprobándose que hay relación significativa entre la variable Coach y la dimensión Procesos Psicológicos.

Objetivo Específico: Determinar la relación que existe entre Coach y el proceso psicosocial de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021.

Tabla 5

Tabla cruzada entre Coach y Proceso Psicosocial

		PROCESO PSICOSOCIAL				Total
		Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	
COACH	Bajo	0%	0%	1.8%	0%	1.8%
		0	0	1	0	1
	Regular	1.8%	5.5%	1.8%	5.5%	14.5%
		1	3	1	3	8
	Alto	0%	20%	5.5%	38.2%	63.6%
		0	11	3	21	35
Muy Alto	0%	0%	7.3%	12.7%	20%	
	0	0	4	7	11	
Total		1.8%	25.5%	16.4%	56.4%	100%
		1	14	9	31	55

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla 5 se observa que, del total de encuestados, el 63.6% cuenta con un nivel alto de Coach y esto influye de manera regular, alta y muy alta con un 25.5%, 16.4% y 56.4% respectivamente en los procesos psicosociales de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero.

Tabla 6

Prueba Chi- cuadrado para relación entre Coach y Procesos Psicosociales.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,466 ^a	9	,022
Razón de verosimilitud	18,288	9	,032
Asociación lineal por lineal	3,985	1	,046
Nº de casos válidos	55		

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. Como resultado de la prueba de Chi Cuadrado se obtuvo la significancia de 0,022 es decir menor a 0.05 que es el valor mínimo, comprobándose que hay relación significativa entre la variable Coach y la dimensión Procesos Psicosociales.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre Coach y Productividad Laboral de los Responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021.

Tabla 7

Tabla Cruzada entre Coach y Productividad Laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL				Total
		Bajo	Regular	Alto	Muy Alto	
COACH	Bajo	0%	0%	1.8%	0%	1.8%
		0	0	1	1	1
	Regular	3.6%	5.5%	5.5%	0%	14.5%
		2	3	3	0	8
	Alto	0%	32.7%	20%	10.9%	63.6%
		0	18	11	6	35
	Muy Alto	0%	1.8%	14.5%	3.6%	20%
		0	1	8	2	11
	Total	3.6%	40%	41.8%	14.5%	100%
		2	22	23	8	55

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla 7 se observa que, del total de encuestados, el 63.6% cuenta con un nivel alto de Coach y esto influye de manera regular y alta con un 40% y 41.8% respectivamente en la Productividad Laboral de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero.

Tabla 8

Correlación de Coach y Productividad Laboral de los responsables del IDEX Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote 2021.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,766 ^a	9	,010
Razón de verosimilitud	19,933	9	,018
Asociación lineal por lineal	5,074	1	,024
N° de casos válidos	55		

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. Como resultado de la prueba de Chi Cuadrado se obtuvo la significancia de 0,010 es decir menor a 0.05 que es el valor mínimo, comprobándose que hay relación altamente significativa entre la variable Coach y la Productividad Laboral.

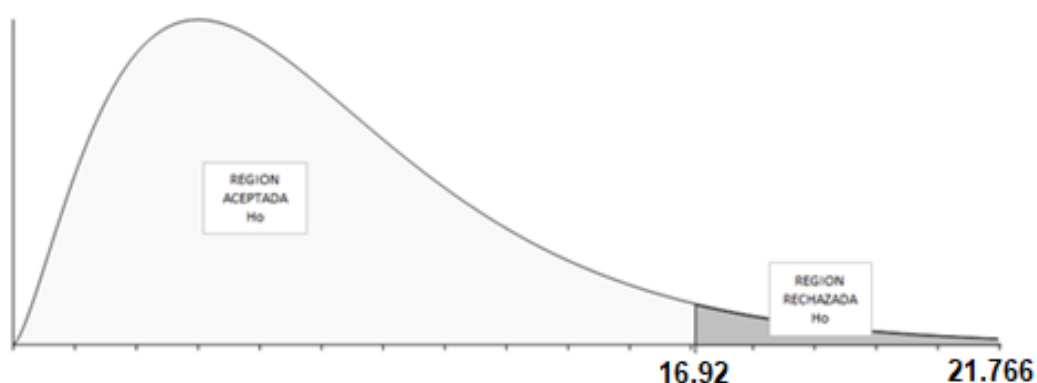


Figura 1

Campana de Gauss

Como el 21,766 (Valor de la estadística) es $>$ 16.92 (Valor tabular) entonces se rechaza la Hipótesis nula y se confirma que el Coach de los Responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, influye significativamente en la Productividad Laboral del IDEX Carlos Salazar Romero Nuevo Chimbote 2021. Asimismo, como la significancia que es 0,010 es menor a 0.05 comprueba que hay relación altamente significativa entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se orientó a determinar la relación entre coach y la productividad laboral, para ello se elaboró y aplicó un cuestionario de manera virtual a 55 responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote. Este instrumento fue procesado a través de la estadística Chi-cuadrado permitiendo comprobar la hipótesis de investigación; enseguida se procede a analizar la información encontrada:

Para el objetivo específico uno que es identificar el nivel de Coach de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021; se indica en la tabla 1 que el nivel de coach de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero es alto, ya que así lo demuestra el 64% de las personas encuestadas. Es decir que los responsables están valorados con características y un nivel alto de coach por ende tienen la capacidad de influir en los trabajadores indicando que brindan confianza, pues creen en las personas y de lo que pueden llegar a decidir antes determinadas situaciones, desarrollando sus capacidades donde fortalecen sus conocimientos y aptitudes y ayuda en la evaluación de aprendizaje donde se aprecia el cambio desde que se recibió los nuevos conocimientos para que de esta manera ellos mejoren y sean más eficientes en sus labores además de lograr cumplir con las metas de cada área, como también ofrecer un trabajo de calidad al público en general. Los resultados muestran que los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero presentan rasgos de coach y ellos como tal se preocupan por el desarrollo del personal a su cargo, conclusión similar encontró León (2016) en su estudio donde concluyó que el coaching y el liderazgo es un trabajo que va de la mano donde todos los miembros de equipo y los instructores fundamentalmente deben ser partícipes de la motivación y confianza altruista así como del liderazgo transformacional logrando el fortalecimiento del compromiso apoyando y guiando a todos los miembros de la institución para que de esta manera logren mantener siempre las características de coach y no influya en el desempeño.

Se puede concluir de acuerdo al primer objetivo específico que el nivel de Coach de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo

Chimbote, 2021 es alto ya que así lo demuestran los resultados obtenidos. Es decir que los responsables cuentan con rasgos de coach, brindando confianza al creer en los trabajadores y de lo que pueden llegar a realizar, estimulando al desarrollo de sus capacidades, fortaleciendo su conocimiento, evaluando su aprendizaje para que realicen su trabajo de manera eficiente y permitan tener una buena productividad laboral. Asimismo, se concuerda con autores que llegan a conclusiones similares y refuerzan lo encontrado en la investigación.

Para el segundo objetivo específico que se señalaba es determinar el nivel de productividad laboral de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021; se indica en la tabla 2 que el nivel de productividad laboral de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero es alto, ya que así lo demuestra el 42% de las personas encuestadas. Es decir los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero alcanzan un alto nivel de productividad laboral desde la perspectiva humana ya que pueden ser evaluados por las personas de su entorno, como parte de este resultado está relacionado a la motivación que es un recurso base para mantener a los colaboradores contentos y eficientes, por otra parte también se considera la satisfacción, que permite que un trabajador se sienta cómodo en su centro de trabajo, por consiguientes la identificación que es base fundamental para que el empleado se sienta comprometido con la organización, y las competencias para verificar que realizan el uso correcto de los recursos propios, dando una buena imagen como Institución además de otorgar mayores ingresos. Los resultados muestran que los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero tienen un alto nivel de productividad laboral y ellos como tal están pendientes de ejercer un buen liderazgo teniendo la capacidad de motivarlos y satisfacer a su personal a cargo, se comparte lo encontrado con Jiménez (2019) en su estudio donde concluyo que los trabajadores consideran a la motivación e identificación, así como también en lo que respecta al compromiso muy importante para la eficiencia. También considera necesario que debe contarse con espacios para actividades que incentiven a los trabajadores a lograr la lealtad hacia la institución, es decir que realicen sus actividades motivados y comprometidos ya que será beneficioso para todos. Además de ello para obtener

un resultado armonioso de productividad laboral debe existir un equilibrio entre los recursos humanos y la institución, así como también los trabajadores deben estar adaptados a los cambios.

Se puede concluir de acuerdo al segundo objetivo específico que el nivel de productividad laboral de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021 es alto ya que así lo demuestran los resultados obtenidos. Es decir que este resultado está relacionado a la motivación que es básico para mantener a los colaboradores contentos y eficientes, también se considera la satisfacción, que permite que un trabajador se sienta cómodo en su centro de trabajo, así como la identificación que es base fundamental para que el empleado se sienta comprometido con la organización.

Para el tercer objetivo específico es identificar la relación entre coach y el proceso psicológico de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021; se indica en la tabla 3 que el coach y los procesos psicológicos de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero es alto, ya que así lo demuestra un 63.6% de las personas encuestadas. Es decir que los responsables al estar valorados con rasgos de coach ejercen o tienen la potestad de influencia hacia los trabajadores con el fin de desarrollo de sus capacidades tanto como de aprendizaje donde se aprecia el cambio desde que se recibió los nuevos conocimientos, brindan confianza y seguridad para la toma de decisiones, siendo de vital importancia con el proceso psicológico que es donde comprende el comportamiento individual y según está relacionada con las necesidades personales que debe ser satisfechas también por la institución, de esta manera se establece una relación estrecha entre los trabajadores y la organización. Para agregar y complementar al objetivo específico se efectuó la prueba Chi cuadrado, tal y como se indica en la tabla 4 en donde se comprueba que hay relación altamente significativa entre variable y dimensión. Es decir, el coach tiene relación e influencia en el comportamiento individual que es lo que comprende los procesos psicológicos. Los resultados muestran que efectivamente existe una relación significativa entre coach y proceso psicológico ya que depende de qué manera logre desarrollarse por el coach y ayude en la satisfacción individual, conclusión similar encontró Gómez

(2019) en su estudio donde le permitió concluir que los trabajadores demuestran y manifiestan el provecho del coach en su vida y el beneficio de manera personal y profesional, asimismo muestran el valor de la confianza y las ganas para el desarrollo de competencias profesionales para así poner en práctica y ejecutar mejoras en su trabajo y actividades personales, sin dejar de lado el liderazgo que debe existir para la toma de decisiones en relación a su desarrollo profesional siendo más sencillo cumplir con las metas trazadas.

Se puede concluir de acuerdo al tercer objetivo específico que existe una relación alta según los resultados obtenidos, entre coach y los procesos psicológicos de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021. Es decir que al presentar rasgos de coach los responsables brindan confianza y seguridad para la toma de decisiones, siendo importante con el proceso psicológico que es comprende el comportamiento individual y está relacionada con las necesidades personales que debe ser satisfechas también por la institución para que se mantenga una relación estrecha.

Para el cuarto objetivo específico es determinar la relación que existe entre coach y el proceso psicosocial de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021; se indica en la tabla 5 que el coach y los procesos psicosociales de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero es alto, ya que así lo demuestra un 63.6% de las personas encuestadas. Es decir que los responsables al estar valorados con rasgos de coach ejercen influencia en los trabajadores, de esta manera contribuyen en la cohesión de ideas que es valioso para que todo integrante en una organización se sienta pertenecido y familiarizado con ella, también es importante contar con una buena percepción de clima y cultura organizacional ya que permitirá sentir mejor un ambiente agradable entre trabajadores mejorando la productividad, y también la valoración del liderazgo que es base para que cada organización cuente con personal con capacidades y habilidades de líder y pueda manejar situaciones de trabajo bajo presión. Para agregar y complementar al objetivo específico se efectuó la prueba Chi cuadrado, tal y como se indica en la tabla 6 en donde se comprueba que hay relación altamente significativa entre variable y dimensión. Es decir, indica que el coach tiene alta relación e influencia con los procesos

psicosociales. Los resultados muestran que en efecto el coach tiene relación e influencia en el comportamiento grupal y organizacional que es lo que comprende los procesos psicosociales, tomando trabajadores vinculados con otros por un objetivo en común ayudando en el cumplimiento de este, se concuerda con Caldúa (2017) en su estudio donde concluyo que el coach y el desempeño laboral demuestran una firme relación e influencia en los colaboradores y se necesita de la interrelación a nivel grupal y organizacional para poder producir en equipos y de esta manera ir fortaleciendo la identificación y compromiso para convertirse en competentes equipos de trabajo, donde se tenga como base a la cohesión, participación proactiva para conseguir los objetivos comunes. Obteniendo la mejora de atención a los usuarios de la institución.

Se puede concluir de acuerdo al cuarto objetivo específico que existe una relación alta según los resultados obtenidos, entre coach y los procesos psicosociales de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021. Es decir que al presentar rasgos de coach, tienen cohesión de ideas para que todo integrante se sienta familiarizado con la institución, también cuentan con una buena percepción de clima y cultura organizacional ya que permite sentir un ambiente agradable mejorando la productividad, y también la valoración del liderazgo que es base para que cada organización cuente con personal con capacidades y habilidades de líder y pueda manejar situaciones de trabajo bajo presión, todo ello comprende el proceso psicosocial que está referido al comportamiento grupal y organizacional.

Como objetivo general es determinar la relación que existe entre Coach y Productividad Laboral de los Responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021; se indica en la tabla 8 que como resultado de la prueba de Chi Cuadrado se obtuvo la significancia de 0,010 es decir menor a 0.05 que es el valor mínimo, comprobándose que hay relación altamente significativa entre la variable Coach y Productividad Laboral. Adicionalmente a ello se indica en la figura 1 el valor de la estadística que se obtiene de la prueba Chi cuadrado siendo mayor al valor tabular una vez más reafirmando que se rechaza la hipótesis nula y por ende se acepta la hipótesis de investigación. Es decir que coach de los responsables del Instituto de Excelencia

Carlos Salazar Romero se relaciona significativamente con la productividad laboral, influyendo en los trabajadores para el desarrollo de sus capacidades, aumento de conocimientos, dominio de sus emociones generando un equilibrio e inculcando para un eficiente trabajo en equipo. Los resultados muestran que efectivamente los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero presentan rasgos de coach por ende motivan y ayudan en el desarrollo de habilidades para que influya de manera positiva en su productividad laboral, se reafirma lo encontrado por Fernández (2018) en su estudio donde concluyo que si existe relación entre Coaching Gerencial Empresarial y el Desempeño Laboral, puesto que según el nivel de coach que se presente dentro de la institución será el nivel del otro es decir del desempeño, asimismo si sucede una disminución de nivel influirá negativamente en los niveles de la otra. Como también señalo que en la actualidad es vital colocar a personas que presenten características de coach o en todo caso proponer talleres de coaching constantes para los trabajadores y así mantener un alto desempeño laboral sin ánimos de tentar hacia una disminución.

Se puede concluir de acuerdo al objetivo general que efectivamente existe relación altamente significativa entre coach y productividad laboral de los Responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021; ya que como se indica en los resultados se obtuvo un nivel de significancia que permite rechazar la hipótesis nula y por ende aceptar la hipótesis de investigación. Es decir que al poseer características de coach los responsables del instituto tienen la influencia de desarrollar sus capacidades y guiar en las actividades para que tengan un nivel de productividad laboral alto y así logren cumplir con las tareas encomendadas tanto como con los objetivos de área. Asimismo, se concuerda con autores que llegan a conclusiones similares y refuerzan lo encontrado en la investigación.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO. Se concluye de acuerdo al objetivo general que efectivamente existe relación altamente significativa entre coach y productividad laboral de los Responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021; ya que como se indica en los resultados se obtuvo un nivel de significancia que permite rechazar la hipótesis nula y por ende aceptar la hipótesis de investigación. Es decir que al poseer características de coach los responsables del instituto tienen la influencia de desarrollar sus capacidades y guiar en sus actividades para que tengan un nivel de productividad laboral alto y así logren cumplir con las tareas encomendadas tanto como con los objetivos de área.

SEGUNDO. Se concluye de acuerdo al primer objetivo específico que el nivel de Coach de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021 es alto ya que así lo demuestran los resultados obtenidos. Es decir que los responsables cuentan con rasgos de coach, brindando confianza al creer en los trabajadores y de lo que pueden llegar a realizar, estimulando al desarrollo de sus capacidades, fortaleciendo su conocimiento, evaluando su aprendizaje para que realicen su trabajo de manera eficiente y permitan tener una buena productividad laboral. Asimismo, se concuerda con autores que llegan a conclusiones similares y refuerzan lo encontrado en la investigación.

TERCERO. Se concluye de acuerdo al segundo objetivo específico que el nivel de productividad laboral de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021 es alto ya que así lo demuestran los resultados obtenidos. Es decir que este resultado está relacionado a la motivación que es básico para mantener a los colaboradores contentos y eficientes, también se considera la satisfacción, que permite que un trabajador se sienta cómodo en su

centro de trabajo, así como la identificación que es base fundamental para que el empleado se sienta comprometido con la organización.

CUARTO. Se concluye de acuerdo al tercer objetivo específico que existe una relación alta según los resultados obtenidos, entre coach y los procesos psicológicos de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021. Es decir que al presentar rasgos de coach los responsables brindan confianza y seguridad para la toma de decisiones, siendo importante con el proceso psicológico que es comprende el comportamiento individual y está relacionada con las necesidades personales que debe ser satisfechas también por la institución para que se mantenga una relación estrecha.

QUINTO. Se concluye de acuerdo al cuarto objetivo específico que existe una relación alta según los resultados obtenidos, entre coach y los procesos psicosociales de los responsables del Instituto De Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021. Es decir que al presentar rasgos de coach, tienen cohesión de ideas para que todo integrante se sienta familiarizado con la institución, también cuentan con una buena percepción de clima y cultura organizacional ya que permite sentir un ambiente agradable mejorando la productividad, y también la valoración del liderazgo que es base para que cada organización cuente con personal con capacidades y habilidades de líder y pueda manejar situaciones de trabajo bajo presión, todo ello comprende el proceso psicosocial que está referido al comportamiento grupal y organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO. Los académicos e investigadores interesados en el tema de coach y productividad laboral realizar futuros estudios que consideren técnicas e instrumentos no solamente cuantitativos sino también cualitativos para que se permita complementar con características, cualidades y circunstancias, además de trabajar con muestras más amplias de tal manera que se enriquezca la investigación.

SEGUNDO. Al director del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote indicar al área de recursos humanos realizar encuestas de evaluación de Coach tanto a los trabajadores como a los responsables de las áreas para que logre establecerse una comparación entre la autoevaluación de ellos frente a la evaluación de los trabajadores, logrando así confrontar los resultados y mostrar un panorama más real de la situación, asimismo aplicar encuestas de productividad laboral para comparar la opinión de los responsables frente a la de sus trabajadores para que de igual manera logre establecerse el diagnóstico situacional.

TERCERO. Al área de recursos humanos del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, considerar talleres de coaching para todo el personal administrativo y profesores para que se refuercen los rasgos de los responsables de las áreas y mantener un buen nivel de productividad laboral, adicionalmente que todos estén motivados e involucrados en el desarrollo profesional e institucional.

REFERENCIAS

- Alva, J. y Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu agropecuaria s. a del distrito de Trujillo-2014*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>
- Angulo, E. (2015). *Metodología cuantitativa*. Recuperado de: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html
- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H. y Ruiz, R. (2021). *Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos*. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(2), 275-282. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
- Barreto, P. (2018). *El Estrés Y La Productividad Laboral En La Empresa Javfrank Contratistas Sac – Huaraz, Ancash – 2012 – 2014* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Santiago Antunez De Mayolo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2148/T033_44467162_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrionuevo, J. (2017). *Propuesta para incrementar la productividad a través del coaching empresarial en la dirección sede central de la Sociedad de Beneficiencia Pública de Arequipa, 2017*. Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/15434>
- Bayón, F. (2014). *Coaching de hoy: Teoría General del Coaching*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=VhoeDQAAQBAJ&pg=PA298&dq=coaching+para++productividad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiNra-pg83IAhWQzIkKHSEBBAgQ6AEIMDAB#v=onepage&q=coaching%20para%20%20productividad&f=false>

- Bayón, F. (2017). *El concepto de Coaching*. Recuperado de: cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1685.pdf
- Bernal, L. y Gutiérrez, R. (2021). *Mediación empresarial y coaching en la transformación pacífica de conflictos de empresas familiares*. *Revista de la Facultad de Derecho*, (50), e107. Epub 01 de abril de 2021. <https://dx.doi.org/10.22187/rfd2021n50a7>
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica Del Clima Laboral*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=ambiente+laboral&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwil6d_p7o3mAhXCqlkKHULACGsQ6AEIKDAA#v=onepage&q=ambiente%20laboral&f=false
- Bou, J. P. (2013). *Coaching educativo*. Madrid: LID Editorial Empresarial.
- Caldúa, E. (2017). *Influencia del coaching como estrategia de impacto en el desempeño laboral, de la municipalidad distrital de Marcará, 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11944/caldua_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill
- Cincuenta minutos (2017). *Sácale partido al feedback constructivo: Los trucos para aprender a criticar*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=5fPaDQAAQBAJ&pg=PT3&dq=feedback&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjawl-ptl3mAhXE1FkKHdJkCFgQ6AEIUjAF#v=onepage&q=feedback&f=false>
- Fernández, V. (2018). *Coaching Gerencial Empresarial y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cajamarca* (Tesis de Doctorado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/715/TESIS%20VICTOR%20FERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ganga, F. y Villacis H. (2018). *Individual and group factors influencing the productivity of workers in large and medium-sized enterprises of Guayaquil*. Perspectives Magazine, (42), 97-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200005&lng=es&tlng=
- García, T. (2015). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Recuperado de: http://www.univsantana.com/sociologia/EI_Cuestionario.pdf
- Goldsmith, M. (2011). *Coaching: La última palabra en desarrollo de liderazgo*. México: Pearson Educación.
- Gómez, C., Gómez, D. y Pulgarín, H. (2019). *Coaching as a Professional Development Strategy for Adjunct Instructors in a Colombian University*. Profile Issues in Teachers` Professional Development, 21(1), 121-135. <https://dx.doi.org/10.15446/profile.v21n1.71362>
- González, A. (2016). *Métodos de compensación basados en competencias. Barranquilla*. Colombia: Ediciones Uninorte.
- Gorrochoteguil, A., Vicente, I., y Torres, G. (2014). *Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar. Educación y Educadores*, 17(1), 111-131. <https://dx.doi.org/10.5294/edu.2014.17.1.6>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, R. (2015). *Metodología de la Investigación*. (6º ed.). México: McGraw Hill.
- Hernández, S. (2015). *El proceso de investigación y los enfoques cuantitativo y cualitativo: hacia un modelo integral*. Recuperado de: <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Hernández de la Rosa, Y., Hernández, V., Batista, N. y Tejeda, E. (2017). *Chi cuadrado o Ji cuadrado?*. Medicentro Electrónica, 21(4), 294-295.

Recuperado en 23 de mayo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432017000400001&lng=es&tlng=es.

Jaimes, L., y Rojas, M. (2018). *Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia*. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Jerico, P. (2014). *La gestión del conocimiento: tendencias y desarrollos en España* *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 18. Madrid, España

Jiménez, R. (2019). *Análisis de la productividad desde la perspectiva Humana y su relación con el rendimiento laboral en las UDR que conforman la gerencia macro regional norte del SIS, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Piura, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1984/PMA-JIM-LUD-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kimsey, H. (2014). *Coaching co-activo: cambiar empresas transformar vidas*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=el76AgAAQBAJ&pg=PA21&dq=coaching+para++productividad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiNra-pg83IAhWQzlkKHSEBBAgQ6AEIXzAH#v=onepage&q=coaching%20para%20%20productividad&f=false>

León, M. (2016). *Estrategia de Coaching para la Mejora del Liderazgo en la Formación de Instructores y Miembros de Equipo del Instituto Latinoamericano De Liderazgo Cristoforo” – Región Norte 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2408/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. y Tornell, I. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del*

seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(2), 316-325. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

Malqui, A. (2018). *Coaching educativo y el pensamiento sistémico en estudiantes de Informática en el Instituto de la Asociación de Exportadores, Lima 2017*. (Tesis de Maestro en Educación). Universidad San Martín de Porres. Lima. Recuperado de: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4367/malqui_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marchant, L. (2018). *Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal*. Ciencias Sociales Online, 3(1): 58-69. Recuperado de: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/1.htm>

Moncayo, C. y Gil, I. (2018). *Coaching para la Productividad de los Colaboradores En El Banco De Crédito Del Perú –Real Plaza – Chiclayo* (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33195/moncayo_ycl.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR26CgQM5fClpn47Z-hw0R0PMdOHnV841lvTaM1-jvtd6vkEQQzWfKb-1mw

Monroy, J. (2015). *Coaching y desempeño laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Saldívar.

Muñoz, M. y Díaz, O. (2014). *El Coaching y la transformación organizacional: una oportunidad para las Empresas y los Coaches*. Educación y Educadores. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70020-5](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70020-5)

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente, la OIT es una agencia especializada de las Naciones Unidas*. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_493358/lang--es/index.htm

Pérez, A. (2014). *Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial. Gestipolis*. Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>

- Porras, I. y Nieves, M. (2018). *Reverse mentoring and peer coaching as professional development strategies*. Colombian Applied Linguistics Journal, 20(2), 169-183. <https://dx.doi.org/10.14483/22487085.12422>
- Prokopenko (2016). *La Gestión de la Productividad*. Suiza, Ginebra: Copyright © Organización Internacional del Trabajo.
- Pucheu, A. (2015). *Coaching para la efectividad organizacional: Modelos, técnicas y ejemplos*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=FJ1TDwAAQBAJ&pg=PA14&dq=importancia+de+coaching&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwid36uOplzmAhXEx1kKHUBRDO0Q6AEIPjAD#v=onepage&q=importancia%20de%20coaching&f=false>
- Quijano, S. (2017). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- Robbins, S. y Judge T. (2014). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=t1_TQwAACAAJ&dq=Robbins,+S.+y+Judge,&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwivOTall7mAhUxwFkKHxUBDQQ6AEIKzAA
- Roldan, P. y Fachelli, S. (2016). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Sánchez, C. (2018). *Pensamiento crítico y eficacia*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=h5NRDwAAQBAJ&dq=libro+de+eficacia&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjR8q7p6o3mAhXsuFkKHd4zBNAQ6AEINjAC>
- Sarmiento, C. (2017). *Coaching para emprendedores: Llegue donde quiera y cumpla sus sueños*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=1d1YDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=coaching+para+la+productividad&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKE>

wjfx2ps4bmAhUGzlkKHZ2kDwQ6AEIODAC#v=onepage&q=coaching%20para%20la%20productividad&f=false

Troncos, G. (2018). *El Coaching como herramienta para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Apg Global SAC Callao – 2018* (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21375/Troncos_UGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trutschel, A. (2015). *El Coaching Como Estrategia De Desarrollo Y Mejora*. Recuperado de: <https://trutschel.wordpress.com/2015/10/26/el-coaching-como-estrategia-de-desarrollo-y-mejora/>

Vasquez, R. (2021). *Productividad Laboral Y Competitividad Externa En El Sector Manufacturero Mexicano Tras La Apertura Comercial*. Cuadernos de Economía Métrica. <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v40n82.80510>

Venutolo, E. (2019). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)*. Tesis doctoral. Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/handle/10251/6561>

Whitmore, J. (2014). *Coaching El método para mejorar el rendimiento de las personas* Editorial Paidós. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=5hLzoH08MDkC&printsec=frontcover&dq=importancia+de+coaching+para+productividad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjEkY3Mo4zmAhXQwFkKHW4eD2UQ6AEIRzAE#v=onepage&q&f=false>

World Economic Forum (2019). *Informe Global De Competitividad 2019*. Recuperado de: <http://www.cdi.org.pe/InformeGlobaldeCompetitividad/index.html>

Zapata, P. (2016). *Marco Metodológico de la Investigación*. Recuperado de: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092769/cap03.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala De Medición				
Coach	Proceso que se lleva a cabo en forma de apoyo o ayuda individualizada ya sea en el ambiente personal o profesional, para que puedan alcanzar la liberación de su talento, logrando transformar a las personas que lo reciben, extendiendo sus capacidades hasta el instante en que les resulte totalmente natural y confíen en ellos mismos (Bayón,2017 y Pucheu, 2015).	El Coach como variable cualitativa, se mide con un cuestionario diseñado en escala ordinal, el cual comprende y su medición se jerarquiza por las categorías de Autoconocimiento , Empoderamiento y Feedback.	Conciencia	Observación reflexiva	1-2	Ordinal				
				Comprensión	3					
			Autocreencia	Logro personal	4-5					
				Confianza	6					
			Responsabilidad	Disciplina	7-8					
				Libertad	9-10					
				Compromiso	11-12					
				Es el resultado de la organización, tecnología, recursos y aspecto humano, para la obtención del	La productividad laboral, actúa como variable cualitativa, se mide con un		Procesos	Percepción de Motivación	1-3	Ordinal
								Percepción de la Satisfacción	4-7	
Nivel Identificación y	8-9									

Productividad Laboral	incremento de la productividad de manera óptima, manifestándose los beneficios de la productividad en el incremento constante de rendimiento, de esta manera otorgando mayores ingresos para la organización. (Jaimes, 2018 y Barrionuevo, 2017).	cuestionario diseñado en escala ordinal, el cual comprende los Procesos psicológicos y Procesos psicosociales de acuerdo a la naturaleza cualitativa de la variable.	Psicológicos	Compromiso		
				Nivel de Competencias	10-11	
			Procesos Psicosociales	Cohesión de Ideas	12	
				Percepción del Clima y cultura organizacional	13-14	
	Evaluación del Liderazgo	15-16				

Anexo 02: Ficha técnica del instrumento para medir la variable coach

I. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel o presencia de Coach, de los responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021.

II. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del Instrumento:	Encuesta sobre Coach
Técnica e Instrumento:	Encuesta/ Cuestionario
Autor:	Br. Gladis Tafur La Matta
Lugar:	Nuevo Chimbote
Forma y Fecha de Aplicación:	Individual – Agosto 2021
Administrado a:	Responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero
Tiempo de Aplicación:	15 minutos
Objetivo:	Identificar el nivel de Coach, de los responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero.
Perfil del experto:	Magister en Educación, Licenciado en Psicología/Doctor en administración y Doctor en Educación.
Margen de Error:	5%
Observación:	Conformada por 3 dimensiones: Conciencia, Auto creencia y Responsabilidad, cuenta con 12 ítems, siendo elaborada para la investigación.

Medición de la Variable:

Para poder medir el nivel de la variable Coach se evaluará mediante el total de las respuestas de los 12 enunciados, dando los siguientes valores:

Valoración	Intervalos
Muy Bajo= 1	(12 – 21)
Bajo = 2	(22 – 31)
Regular = 3	(32 – 41)
Alto = 4	(42 – 51)
Muy Alto = 5	(52 – 60)

Anexo 03: Cuestionario sobre coach

Reciba mi cordial saludo estimado participante:

El presente cuestionario, es parte de un proyecto de investigación y está dirigido para la obtención de información sobre Coach de los responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, lea cada ítem y responda según lo que usted considere la opción apropiada.

INSTRUCCIONES:

Marque con una "X" en el recuadro de cada fila, considerado la siguiente escala:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Sexo: Masculino () Femenino ()

N°	CONCIENCIA	ESCALA				
OBSERVACIÓN REFLEXIVA		1	2	3	4	5
1	Soy consciente que el coaching es una herramienta que apoya a las personas a lograr resultados.					
2	Asumo el hecho que de mis actitudes y habilidades depende el desenvolvimiento de los demás personas que dependen de mí.					
COMPRENSIÓN		1	2	3	4	5
3	Estoy dispuesto a escuchar de manera profunda a los demás.					
AUTO CREENCIA						
LOGRO PERSONAL		1	2	3	4	5
4	Estoy dispuesto a estudiar más acerca del coaching e					

	invertir tiempo y dinero.					
5	Entre ser honesto y lucir bien, prefiero ser honesto.					
CONFIANZA		1	2	3	4	5
6	Soy consciente que brindo confianza y seguridad a las personas de mi entorno.					
RESPONSABILIDAD						
DISCIPLINA		1	2	3	4	5
7	Estoy dispuesto a aceptar que el coaching es un proceso progresivo y que los resultados se alcanzarán de acuerdo a mi compromiso.					
8	Estoy dispuesto a explorar y probar nuevas maneras para apoyar a los demás.					
LIBERTAD						
9	Me alegro cuando alguien ha alcanzado un éxito.					
10	Estoy dispuesto a invertir parte de mi tiempo en apoyar a otras personas.					
COMPROMISO						
11	Estoy dispuesto a creer en el compromiso que asumen otras personas.					
12	Estoy dispuesto a contribuir de manera profesional para beneficio mío y de los demás.					

Anexo 04: Ficha técnica del instrumento para medir la variable productividad laboral

I. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel de la Productividad Laboral desde una perspectiva humana de los responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021.

II. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre del Instrumento:	Encuesta sobre La Productividad Laboral
Técnica e Instrumento:	Encuesta/ Cuestionario
Autor:	Lic. Silva Palacios, Malu Daryl
Lugar:	Nuevo Chimbote
Forma y Fecha de Aplicación:	Individual – Junio 2021
Administrado a:	Responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero
Tiempo de Aplicación:	15 minutos
Objetivo:	Determinar el nivel de la Productividad Laboral desde una perspectiva humana de los responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero.
Perfil del experto:	Magister en Educación, Licenciado en Psicología/Doctor en administración y Doctor en Educación.
Margen de Error:	5%
Observación:	Conformada por 2 dimensiones: Procesos Psicológicos y Procesos Psicosociales, cuenta con 16 ítems, siendo elaborada para la presente investigación.

Medición de la Variable:

Para poder medir el nivel de la variable Productividad Laboral se evaluará mediante el total de las respuestas de los 16 enunciados, dando los siguientes valores:

Valoración	Intervalos
Muy Bajo= 1	(16 – 29)
Bajo = 2	(30 – 43)
Regular = 3	(44 – 57)
Alto = 4	(58 – 71)
Muy Alto = 5	(72 – 80)

Anexo 05: Cuestionario sobre la productividad laboral

Reciba mi cordial saludo estimado participante:

El presente cuestionario, es parte de un proyecto de investigación y está dirigido para la obtención de información sobre La Productividad laboral desde una perspectiva humana de los responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, lea cada ítem y responda según lo que usted considere la opción apropiada.

INSTRUCCIONES:

Marque con una "X" en el recuadro de cada fila, considerado la siguiente escala:

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Sexo: Masculino () Femenino ()

N°	PROCESOS PSICOLOGICOS	ESCALA				
PERCEPCION DE MOTIVACION		1	2	3	4	5
1	Considera importante tomar un breve momento antes del inicio de actividades, para motivar e inspirar a los trabajadores.					
2	Tiene mayor influencia la automotivación frente a la motivación grupal para un eficiente desarrollo de actividades.					
3	Reconocer el esfuerzo de los trabajadores para establecer metas más altas, ayuda en la mejora de pensamientos y a sentirse orgullosos.					
PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN		1	2	3	4	5
4	Se siente satisfecho con las oportunidades de crecimiento					

	que le ofrece la Institución.					
5	Se siente satisfecho, cuando valoran el trabajo y desempeño que realiza en la Institución.					
6	Al estar motivados los trabajadores ya sea personalmente y grupal, se encontraran más satisfechos laboralmente					
7	Cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo de manera correcta.					
NIVEL DE IDENTIFICACION Y COMPROMISO		1	2	3	4	5
8	Los trabajadores y compañeros de trabajo tienen un alto compromiso laboral en realizar un trabajo de calidad.					
9	Los trabajadores tienen un alto nivel de identificación con la Institución, ayudando en el desarrollo de los objetivos.					
NIVEL DE COMPETENCIAS		1	2	3	4	5
10	Las habilidades con las que cuenta, aporta y son las adecuadas para la mejora del área.					
11	Los conocimientos que ha ido adquiriendo en su vida profesional, sirven para el desempeño que realiza en su actual área.					
PROCESOS PSICOSOCIALES						
COHESION DE IDEAS		1	2	3	4	5
12	Considera importante establecer metas en consenso con los trabajadores del área y otras, para sentir pertenencia a una situación en común.					
PERCEPCION DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
13	Considera que la misión de la Institución está clara e inspira a contribuir a la mejora del trabajo.					
14	Relacionarse positivamente con los trabajadores y/o responsables de las áreas, ayuda a la mejora de capacidades y habilidades laborales.					
VALORACION DE LIDERAZGO		1	2	3	4	5
15	El compromiso de su equipo y cooperación, es el camino correcto que todo líder debe destacar.					

16	Ayuda a los trabajadores en su desarrollo de competencias, convirtiéndose en los profesionales que son hoy.					
-----------	---	--	--	--	--	--

Anexo 06: Matriz de validación del instrumento

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	PROCESOS PSICOLÓGICOS	GRADO DE MOTIVACIÓN	Considera importante tomar un breve momento antes del inicio de actividades, para motivar e inspirar a los trabajadores, con el fin de ser más eficaces y eficientes.					X	X		X		X		X		Reconsidera: "con el fin de..."
			Tiene mayor influencia la automotivación frente a la motivación grupal para un eficiente desarrollo de actividades en la Institución.					X	X		X		X		X		
			Reconocer el esfuerzo de los trabajadores para cada vez establecer metas más altas, ayudara en la mejora de pensamientos y a sentirse orgullosos.					X	X		X		X		X		
		PERCEPCIÓN	Está satisfecho con las					X	X		X		X		X		

	DE SATISFACCIÓN	oportunidades de crecimiento que le ofrece la Institución.														
		Se siente satisfecho, cuando valoran el arduo trabajo y desempeño que realiza en la Institución.					X	X		X		X		X		Podría ser: "el desempeño que...
		Al estar motivados los trabajadores ya sea personalmente y grupal, se encontrarán más satisfechos laboralmente.					X	X		X		X		X		
		Cuenta con los materiales y equipo necesario para realizar su trabajo de manera correcta.					X	X		X		X		X		
	NIVEL DE IDENTIFICACIÓN Y COMPROMISO	Los trabajadores y compañeros de trabajo están comprometidos en realizar un trabajo de calidad.					X	X		X		X		X		
		Sentirse identificado de lo que la Institución quiere llegar a ser en corto plazo, ayuda en el desarrollo y éxito de objetivos.					X	X		X		X		X		
	NIVEL DE COMPETENCIAS	Las habilidades con las que cuenta, aporta y son las adecuadas para la mejora del área.					X	X		X		X		X		Considera solo: "aporta y son..."
		Los conocimientos que ha ido adquiriendo en su vida profesional, sirven para el desempeño que realiza en su					X	X		X		X		X		

			actual área.															
PROCESOS PSICOSOCIALES	GRADO DE COHESIÓN	Es fundamental establecer metas y objetivos en consenso con los trabajadores del área y otras, para sentir pertenencia a una situación en común.					X	X		X		X		X			Reducir el ítem o elaborar otro con algún verbo que ya cuenta	
	PERCEPCIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	La misión de la Institución está clara y al ser así, inspira a contribuir a la mejora del trabajo.					X	X		X		X		X				
		Relacionarse de manera positiva con los trabajadores y/o responsables de las áreas, ayuda a la mejora de capacidades y habilidades laborales.					X	X		X		X		X				
	VALORACIÓN DE LIDERAZGO	Al ganar el compromiso de su equipo, lograr su cooperación y mantener la cohesión, es el camino correcto para conseguir las metas y por ende todo líder debe destacar.					X	X		X		X		X				Disminuir actividades
		Ha ayudado a los trabajadores en su desarrollo de competencias, motivación en sus ideas y buen desempeño de actividades, convirtiéndose en los profesionales que son hoy.					X	X		X		X		X				Disminuir actividades, igual que en el ítem anterior

Anexo 07: Validación del instrumento productividad laboral

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre la Productividad Laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de la Productividad Laboral desde una perspectiva humana de los responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021.

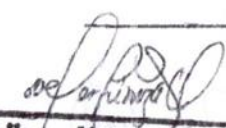
DIRIGIDO A: Responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Espinosa Quiñones Hormuregildo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Docencia y Gestión Educativa


DNI 32981194
Mg. Hormuregildo Espinosa Quiñones
Asesor-Consultor
Estadística y Documentación por la Investigación

Anexo 08: Validación del instrumento de Coach

Anexo 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Coaching

Nro	Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Conciencia								
1	¿Soy consciente que brindo confianza y seguridad a las personas de mi entorno?	/		/		/		
2	¿Estoy dispuesto a explorar y probar nuevas maneras para apoyar a los demás?	/		/		/		
3	¿Soy consciente que el coaching es una herramienta que apoya a las personas a lograr resultados?	/		/		/		
4	¿Estoy dispuesto a invertir parte de mi tiempo en apoyar a otras personas?	/		/		/		
Auto creencia								
5	¿Estoy dispuesto a creer en el compromiso que asumen otras personas?	/		/		/		
6	¿Me alegro cuando alguien ha alcanzado un éxito?	/		/		/		
7	¿Entre ser honesto y lucir bien, prefiero ser honesto?	/		/		/		
8	¿Estoy dispuesto a escuchar de manera profunda a los demás?	/		/		/		
Responsabilidad								
9	¿Estoy dispuesto a estudiar más acerca del coaching e invertir tiempo y dinero?	/		/		/		
10	¿Estoy dispuesto a aceptar que el coaching es un proceso progresivo y que los resultados se alcanzarán de acuerdo a mi compromiso?	/		/		/		
11	¿Estoy dispuesto a contribuir de manera profesional para beneficiar más a los demás?	/		/		/		
12	¿Asumo el hecho que de mis actitudes y habilidades depende el desenvolvimiento de los demás?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: GUSTAVO ERNESTO ZARATE KUB

DNI: 801870124

Especialidad del validador: TEMOTILCO - Mg. en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA

15 de 11 del 2019

*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.

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 09: Matriz de validación del instrumento

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
PRODUCTIVIDAD LABORAL	PROCESOS PSICOLÓGICOS	GRADO DE MOTIVACIÓN	Considera importante tomar un breve momento antes del inicio de actividades, para motivar e inspirar a los trabajadores, con el fin de ser más eficaces y eficientes.						x		x			x		x			
			Tiene mayor influencia la automotivación frente a la motivación grupal para un eficiente desarrollo de actividades en la Institución.						x		x			x		x			
			Reconocer el esfuerzo de los trabajadores para cada						x		x			x		x			Separar en 2 ítems

			vez establecer metas más altas, ayudara en la mejora de pensamientos y a sentirse orgullosos.														
		PERCEPCIÓN DE SATISFACCIÓN	Está satisfecho con las oportunidades de crecimiento que le ofrece la Institución.						x		x			x			
			Se siente satisfecho, cuando valoran el arduo trabajo y desempeño que realiza en la Institución.						x		x			x			
			Al estar motivados los trabajadores ya sea personalmente y grupal, se encontraran más satisfechos laboralmente.						x		x			x			
			Cuenta con los materiales y equipo necesario para realizar su trabajo de manera correcta.						x		x			x			
		NIVEL DE IDENTIFICACIÓN Y COMPROMISO	Los trabajadores y compañeros de trabajo están comprometidos en realizar un trabajo de calidad.						x		x			x			x
			Sentirse identificado de lo que la Institución quiere llegar a ser en corto plazo, ayuda en el desarrollo y éxito de objetivos.						x		x			x			x

		NIVEL DE COMPETENCIAS	Las habilidades con las que cuenta, aporta y son las adecuadas para la mejora del área.						x		x		x					
			Los conocimientos que ha ido adquiriendo en su vida profesional, sirven para el desempeño que realiza en su actual área.						x		x		x		x			
PROCESOS PSICOSOCIALES		GRADO DE COHESIÓN	Es fundamental establecer metas y objetivos en consenso con los trabajadores del área y otras, para sentir pertenencia a una situación en común.						x		x			x		x	Centrarse en medir el grado de cohesión.	
			PERCEPCIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	La misión de la Institución está clara y al ser así, inspira a contribuir a la mejora del trabajo.						x		x			x		x	
				Relacionarse de manera positiva con los trabajadores y/o responsables de las áreas, ayuda a la mejora de capacidades y habilidades laborales.						x		x			x		x	
			VALORACIÓN DE LIDERAZGO	Al ganar el compromiso de su equipo, lograr su cooperación y mantener la cohesión, es el camino correcto para conseguir las						x		x			x		x	Separar en 2 ítems

			metas y por ende todo líder debe destacar.														
			Ha ayudado a los trabajadores en su desarrollo de competencias, motivación en sus ideas y buen desempeño de actividades, convirtiéndose en los profesionales que son hoy.						X		X		X		X		

Anexo 10: Validación del instrumento de la productividad laboral

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre la Productividad Laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de la Productividad Laboral desde una perspectiva humana de los responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021.

DIRIGIDO A: Responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : VALVERDE ALVA WESLYN ERASMO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACIÓN

DNI: 43163513

Anexo 11: Matriz de validación del instrumento

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRODUCTIVIDAD LABORAL	PROCESOS PSICOLÓGICOS	GRADO DE MOTIVACIÓN	Considera importante tomar un breve momento antes del inicio de actividades, para motivar e inspirar a los trabajadores, con el fin de ser más eficaces y eficientes.														
			Tiene mayor influencia la automotivación frente a la motivación grupal para un eficiente desarrollo de actividades en la Institución.														
			Reconocer el esfuerzo de los trabajadores para cada vez establecer metas más														"ayuda a la mejorar de..."

Anexo 12: Validación del instrumento productividad laboral

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre la Productividad Laboral

OBJETIVO: Determinar el nivel de la Productividad Laboral desde una perspectiva humana de los responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, 2021

DIRIGIDO A: Responsables de las áreas del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CABANILLAS CASTREJÓN MAX ALEXANDER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN



DNI 42079368

Anexo 13: Análisis de confiabilidad del instrumento para medir la variable coach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,81	12

Nivel de Confiabilidad: Bueno

N° ÍTEM	Promedio	Varianza S
1	4.08	0.99
2	3.58	0.99
3	3.42	0.99
4	3.17	0.70
5	4.08	0.99
6	3.50	0.82
7	3.58	0.99
8	3.33	0.61
9	3.42	0.81
10	3.17	0.70
11	3.42	0.63
12	3.92	0.45

INTERPRETACIÓN: Al aplicar el estadístico Alfa de Cronbach, para una muestra de 12 coordinadores de las áreas del IDEX Carlos Salazar Romero, para la variable El Coach, se obtiene como resultado que la fiabilidad trabajada para este instrumento, mediante la escala de Likert, es BUENO, con un valor de 0.81, considerándose confiable

COACH														
	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
N° DE ENCUESTADOS	1	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	47
	2	3	3	5	4	3	4	3	4	2	3	3	4	41
	3	5	4	2	3	5	3	4	3	3	2	3	4	41
	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	47
	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	3	4	49
	6	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	49
	7	3	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	48
	8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	36
	9	5	5	3	4	5	3	5	3	4	3	3	5	48
	10	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	37
	11	5	2	3	2	5	3	2	3	2	3	4	4	38
	12	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	31
	Varianza	0.99	0.99	0.99	0.70	0.99	0.82	0.99	0.61	0.81	0.7	0.63	0.45	37.6970
	Promedio	4.08	3.58	3.42	3.17	4.08	3.50	3.58	3.33	3.42	3.17	3.42	3.92	

suma de var/item	9.67
k	12
Alfa de Cronbach	0.81

Leyenda
1= Totalmente en desacuerdo
2= En Desacuerdo
3=Indiferente
4=De Acuerdo
5=Totalmente de Acuerdo

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K : El número de ítems
 Σi²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
 ST² : Varianza de la suma de los Ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Anexo 14: Análisis de confiabilidad del instrumento para medir la variable de la productividad laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,85	16

Nivel de Confiabilidad: Bueno

N° ÍTEM	Promedio	Varianza S
1	3.58	0.99
2	4.00	1.27
3	3.25	0.93
4	3.58	1.17
5	3.08	1.72
6	3.42	1.17
7	3.75	0.75
8	3.33	1.52
9	3.25	1.66
10	3.33	0.97
11	4.08	0.99
12	3.33	0.97
13	3.83	0.52
14	3.75	1.66
15	3.67	1.15
16	4.00	1.27

INTERPRETACIÓN: Al aplicar el estadístico Alfa de Cronbach, para una muestra de 12 coordinadores de las áreas del IDEX Carlos Salazar Romero, para la variable Productividad Laboral, se obtiene como resultado que la fiabilidad trabajada para este instrumento, mediante la escala de Likert, es BUENO, con un valor de 0.85, considerándose confiable

PRODUCTIVIDAD LABORAL

N° DE ENCUESTADOS	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
	1	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	3	5	66
	2	3	4	4	3	2	4	5	3	4	2	4	5	3	5	4	5	60
	3	4	5	2	4	3	3	4	5	3	3	4	2	3	3	4	5	57
	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	5	72
	5	4	4	2	2	4	2	3	3	2	4	3	3	5	5	4	4	54
	6	4	5	4	5	3	2	5	3	4	3	5	4	4	3	4	5	63
	7	2	3	4	3	2	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	4	61
	8	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	66
	9	4	5	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	48
	10	5	2	2	4	5	3	4	2	4	3	5	3	4	4	3	3	56
	11	2	4	3	3	2	4	3	3	1	4	5	2	3	2	1	2	44
	12	3	2	4	2	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	4	40
Varianza	0.992	1.27	0.93	1.174	1.72	1.174	0.75	1.52	1.66	0.97	0.992	0.97	0.515	1.659	1.152	1.273	90.5682	
Promedio	3.583	4.00	3.25	3.583	3.083	3.417	3.75	3.33	3.25	3.33	4.083	3.333	3.833	3.75	3.667	4.00		

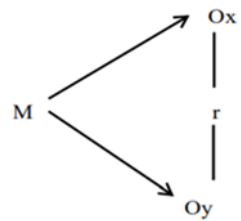
suma de var/item	18.719697
k	16
Alfa de Cronbach	0.85

Leyenda
1= Totalmente en desacuerdo
2= En Desacuerdo
3= Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
4= De Acuerdo
5= Totalmente de Acuerdo

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K : El número de ítems
 Si²: Sumatoria de Varianzas de los ítems
 ST² : Varianza de la suma de los ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Anexo 15: Esquema del diseño de investigación



Dónde:

Muestra = M

Observación = O

Relación de variables= r

El Coach = X

Productividad Laboral = Y

Anexo 16: Formula estadística de la muestra

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra (N°)

N = Tamaño de la Población de responsables de las áreas del IDEX Carlos Salazar Romero (65)

Z = Valor de la distribución de Gauss 1.96, con un nivel de confianza de 95%

p = Prevalencia esperada (0.5)

q = (1-p) = 0.5

E = Margen de error = 5%

$$n = \frac{(65) \times (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}{(65 - 1) \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = \frac{62}{1.12}$$

$$n = 55$$

Anexo 17: Solicitud de aplicación de instrumento emitido por la Universidad César Vallejo



CP2021-154

Chimbote, 01 de mayo de 2021.

Sr. JOSÉ ROGER GAMONAL LLATAS
JEFE DE UNIDAD ACADÉMICA
IDEX CARLOS SALAZAR ROMERO

NUEVO CHIMBOTE
SANTA- ANCASH

Presente

De mi especial consideración:

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Posgrado ha previsto en su plan de estudios el desarrollo de Informes de Investigación, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle las facilidades para que el alumno **SILVA PALACIOS, MALU DARYL**, estudiante del **Programa Académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** del periodo 2021-1, pueda acceder a información o aplicar sus instrumentos de recolección de datos a fin de estudiar alguna problemática de interés para su institución y por consiguiente logre desarrollar su Informe de Tesis por lo que solicitamos nos brinde su apoyo en la realización de la misma.

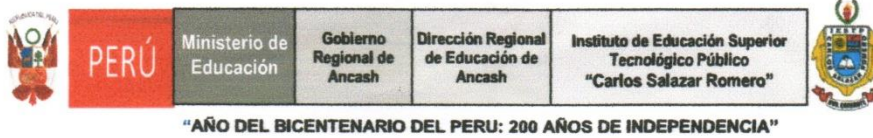
Seguros de contar con su apoyo, nos suscribimos de Usted reiterando nuestro afán por trabajar mancomunadamente por el desarrollo y bienestar de la comunidad.

Atentamente



Mg. JORGE VARGAS LLUMPO
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE PÓSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CHIMBOTE

Anexo 18: Aceptación de aplicación de instrumento



Nuevo Chimbote, 07 de junio del 2021

OFICIO N°108 - 2021-IESTP "CSR"- U.ACAD.

MG. JORGE VARGAS LLUMPO
COORDINADOR DE INVESTIGACION
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CHIMBOTE

ASUNTO : AUTORIZA FACILIDADES DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.
REFERENC. : Carta CP2021-154.

VISTOS:

Es propicia la oportunidad para hacerle llegar mi saludo cordial, asimismo manifestarle lo siguiente:

Que se recibió el documento de la referencia en el cual solicita autorización para aplicación de instrumentos de recolección de datos con fines académicos a la alumna SILVA PALACIOS MALU DARYL, del programa académico de: MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS –MBA.

Habiendo realizado las coordinaciones y estando autorizado por el Director General del IESTP "Carlos Salazar Romero", se **AUTORIZA** dar las facilidades de índole académico a la alumna en mención.

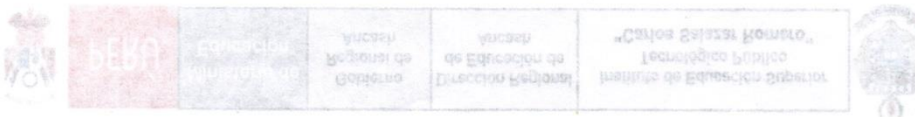
Sin otro particular, reitero a Usted, las muestras de mi consideración,

Atentamente;

DG/FGM
JUA/JRGLL
Co-Archivo

OFICIO N°108 - 2021-IESTP "CSR"- U.ACAD

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA."



Anexo 19: Base de datos

N° ENCUEST ADO	DATOS GENERALES	VARIABLE 1= COACH												VARIABLE 2= PRODUCTIVIDAD LABORAL												TOTAL				
		DIMENSIÓN 1				DIMENSIÓN 2				DIMENSIÓN 3				DIMENSIÓN 1													DIMENSIÓN 2			
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16
1	1	5	3	3	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	4	3	4	4	5	5	104
2	2	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	100
3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	2	5	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	105
4	1	4	3	3	4	3	2	3	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	110
5	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	125
6	1	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	120
7	2	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	3	2	2	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	104
8	2	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	3	2	3	4	2	3	5	4	4	4	4	4	113
9	1	3	4	4	1	4	5	4	2	4	3	4	4	3	2	1	4	3	5	3	4	3	2	4	3	1	3	4	5	92
10	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	3	4	5	2	2	3	5	3	5	5	2	4	110
11	1	5	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	1	3	3	1	79
12	2	5	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	3	3	2	5	5	119
13	1	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	123
14	1	2	4	4	3	4	2	4	3	4	5	4	4	2	4	2	2	2	4	5	4	3	4	5	3	3	5	4	5	100
15	1	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	2	87
16	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3	5	2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	5	123
17	1	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	2	3	5	4	1	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	119
18	2	3	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	116
19	2	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	116
20	1	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	107
21	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	5	5	3	5	5	2	2	4	3	5	106
22	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	116
23	1	4	1	1	3	1	3	1	4	1	3	1	5	5	4	1	4	5	4	5	1	4	5	5	5	5	2	4	4	91
24	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5	126
25	2	5	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	120
26	1	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	126
27	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	128
28	1	4	3	5	2	3	3	3	5	3	5	3	4	4	5	4	1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	109
29	2	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	116
30	1	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	2	3	106
31	1	5	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	3	5	4	5	3	4	5	3	5	4	106
32	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	110
33	2	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	123
34	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	98

Anexo 20: Resultados por dimensión e ítem

Tabla A

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre la dimensión Conciencia.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Muy Alto	6	11%
Alto	24	44%
Regular	24	44%
Bajo	1	2%
Muy Bajo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla A se observa que del total de encuestados, el 44% (24) respondió que se encuentra en nivel alto, mientras que un 2% (1) indica que está en nivel bajo con la conciencia que perciben de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero.

Tabla B

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si son conscientes que el coaching es una herramienta que apoya a las personas a lograr resultados.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	19	35%
De Acuerdo	18	33%
Indiferente	16	29%
En Desacuerdo	2	4%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla B se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 35% (19) respondió que se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que un 4% (2) indica que está en

desacuerdo con ser conscientes que el coaching es una herramienta que apoya a las personas a lograr resultados.

Tabla C

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si asumen el hecho que de sus actitudes y habilidades depende el desenvolvimiento de los demás personas que dependen de mí.

OPINIÓN.	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	16	29%
De Acuerdo	18	33%
Indiferente	20	36%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla C se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 36% (20) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 2% (1) indica que está totalmente en desacuerdo con asumir el hecho que de sus actitudes y habilidades depende el desenvolvimiento de los demás personas que dependen de mí.

Tabla D

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si está dispuesto a escuchar de manera profunda a los demás.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	14	25%
De Acuerdo	25	45%
Indiferente	14	25%
En Desacuerdo	1	2%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla D se observa que del total de encuestados de los responsables del

Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 45% (25) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 2% (1) indica que está totalmente en desacuerdo con estar dispuesto a escuchar de manera profunda a los demás.

Tabla E

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre la dimensión Auto creencia.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Muy alto	1	2%
Alto	26	47%
Regular	25	45%
Bajo	3	5%
Muy Bajo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla E se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 47% (26) respondió que se encuentra en nivel alto, mientras que un 5% (3) indica que está en un nivel bajo con la auto creencia.

Tabla F

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si están dispuestos a estudiar más acerca del coaching e invertir tiempo y dinero.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	7	13%
De Acuerdo	27	49%
Indiferente	17	31%
En Desacuerdo	3	5%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla F se observa que del total de encuestados de los responsables del

Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 49% (27) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 2% (1) indica que está totalmente en desacuerdo con estar dispuestos a estudiar más acerca del coaching e invertir tiempo y dinero.

Tabla G

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si entre ser honesto y lucir bien, prefiero ser honesto.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	16	29%
De Acuerdo	18	33%
Indiferente	20	36%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla G se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 36% (20) respondió que se encuentra indiferente, mientras que un 2% (1) indica que está totalmente en desacuerdo con entre ser honesto y lucir bien, prefiero ser honesto.

Tabla H

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si son conscientes que brindan confianza y seguridad a las personas de su entorno.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	14	25%
De Acuerdo	22	40%
Indiferente	15	27%
En Desacuerdo	3	5%
Totalmente en Desacuerdo	1	2%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla H se observa que del total de encuestados, el 40% (22) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 2% (1) indica que está totalmente en desacuerdo con son ser conscientes que brindan confianza y seguridad a las personas de su entorno.

Tabla I

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre la dimensión Responsabilidad.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Muy Alto	12	22%
Alto	35	64%
Regular	7	13%
Bajo	1	2%
Muy Bajo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla I se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 64% (35) respondió que se encuentra en nivel alto, mientras que un 2% (1) indica que está en un nivel bajo con la Responsabilidad.

Tabla J

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si están dispuestos a aceptar que el coaching es un proceso progresivo y que los resultados se alcanzarán de acuerdo a mi compromiso.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	16	29%
De Acuerdo	18	33%
Indiferente	20	36%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla J se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 36% (20) respondió que se encuentra indiferente, mientras que un 2% (1) indica que está totalmente en desacuerdo con estar dispuestos a aceptar que el coaching es un proceso progresivo y que los resultados se alcanzarán de acuerdo a mi compromiso.

Tabla K

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si están dispuestos a explorar y probar nuevas maneras para apoyar a los demás.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	10	18%
De Acuerdo	22	40%
Indiferente	22	40%
En Desacuerdo	1	2%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla K se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 40% (22) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 2% (1) indica que está en desacuerdo con estar dispuestos a explorar y probar nuevas maneras para apoyar a los demás.

Tabla L

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si se alegran cuando alguien ha alcanzado un éxito.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	16	29%
De Acuerdo	18	33%
Indiferente	20	36%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla L se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 36% (20) respondió que se encuentra indiferente, mientras que un 2% (1) indica que está totalmente en desacuerdo con alegrarse cuando alguien ha alcanzado un éxito.

Tabla LL

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si están dispuesto a invertir parte de mi tiempo en apoyar a otras personas.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	14	25%
De Acuerdo	23	42%
Indiferente	16	29%
En Desacuerdo	2	4%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla LL se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 42% (23) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 4% (2) indica que está en desacuerdo con estar dispuesto a invertir parte de mi tiempo en apoyar a otras personas.

Tabla M

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si están dispuestos a creer en el compromiso que asumen otras personas.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	16	29%
De Acuerdo	18	33%
Indiferente	20	36%
En Desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla M se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 36% (20) respondió que se encuentra indiferente, mientras que un 2% (1) indica que está en totalmente desacuerdo con estar dispuestos a creer en el compromiso que asumen otras personas.

Tabla N

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si están dispuestos a contribuir de manera profesional para beneficio mío y de los demás.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	19	35%
De Acuerdo	23	42%
Indiferente	10	18%
En Desacuerdo	3	5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla N se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 42% (23) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 5% (3) indica que está en desacuerdo con estar dispuestos a contribuir de manera profesional para beneficio mío y de los demás.

Tabla Ñ

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si considera importante tomar un breve momento antes del inicio de actividades, para motivar e inspirar a los trabajadores.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	18	33%
De Acuerdo	19	35%
Indiferente	10	18%
En Desacuerdo	8	15%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla Ñ se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 35% (19) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 15% (8) indica que es indiferente con considerar importante tomar un breve momento antes del inicio de actividades, para motivar e inspirar a los trabajadores.

Tabla O

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si tiene mayor influencia la automotivación frente a la motivación grupal para un eficiente desarrollo de actividades.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	16	29%
De Acuerdo	20	36%
Indiferente	9	16%
En Desacuerdo	6	11%
Totalmente en desacuerdo	4	7%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla O se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 36% (20) respondió que se

encuentra de acuerdo, mientras que un 7% (4) indica que está totalmente en desacuerdo en considerar importante tomar un breve momento antes del inicio de actividades, para motivar e inspirar a los trabajadores.

Tabla P

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si reconocer el esfuerzo de los trabajadores para establecer metas más altas, ayuda en la mejora de pensamientos y a sentirse orgullosos.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	15	27%
De Acuerdo	20	36%
Indiferente	10	18%
En Desacuerdo	7	13%
Totalmente en desacuerdo	3	5%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19.

En la tabla P se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 36% (20) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 5% (3) indica que está totalmente en desacuerdo en reconocer el esfuerzo de los trabajadores para establecer metas más altas, ayuda en la mejora de pensamientos y a sentirse orgullosos.

Tabla Q

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si se siente satisfecho con las oportunidades de crecimiento que le ofrece la Institución.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	20	36%
De Acuerdo	13	24%
Indiferente	9	16%
En Desacuerdo	9	16%
Totalmente en desacuerdo	4	7%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla Q se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 36% (20) respondió que se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que un 7% (4) indica que está totalmente en desacuerdo en sentirse satisfecho con las oportunidades de crecimiento que le ofrece la Institución.

Tabla R

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si se siente satisfecho, cuando valoran el trabajo y desempeño que realiza en la Institución.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	14	25%
De Acuerdo	20	36%
Indiferente	14	25%
En Desacuerdo	6	11%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla R se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 36% (20) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 2% (1) indica que está totalmente en

desacuerdo en sentirse satisfecho, cuando valoran el trabajo y desempeño que realiza en la Institución.

Tabla S

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si al estar motivados los trabajadores ya sea personalmente y grupal, se encontrarán más satisfechos laboralmente.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	19	35%
De Acuerdo	16	29%
Indiferente	13	24%
En Desacuerdo	5	9%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla S se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 35% (19) respondió que se encuentra de totalmente de acuerdo, mientras que un 4% (2) indica que está totalmente en desacuerdo en si al estar motivados los trabajadores ya sea personalmente y grupal, se encontrarán más satisfechos laboralmente.

Tabla T

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo de manera correcta.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	15	27%
De Acuerdo	22	40%
Indiferente	14	25%
En Desacuerdo	4	7%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla T se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 40% (22) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 7% (4) indica que está en desacuerdo en si cuenta con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo de manera correcta.

Tabla U

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si los trabajadores y compañeros de trabajo tienen un alto compromiso laboral en realizar un trabajo de calidad.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	19	35%
De Acuerdo	17	31%
Indiferente	6	11%
En Desacuerdo	9	16%
Totalmente en desacuerdo	4	7%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla U se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 35% (19) respondió que se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que un 7% (4) indica que está totalmente en desacuerdo en si los trabajadores y compañeros de trabajo tienen un alto compromiso laboral en realizar un trabajo de calidad.

Tabla V

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si los trabajadores tienen un alto nivel de identificación con la Institución, ayudando en el desarrollo de los objetivos.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	7	13%
De Acuerdo	21	38%
Indiferente	17	31%
En Desacuerdo	8	15%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla V se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 38% (21) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 4% (2) indica que está totalmente en desacuerdo en si los trabajadores tienen un alto nivel de identificación con la Institución, ayudando en el desarrollo de los objetivos.

Tabla W

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si las habilidades con las que cuenta, aporta y son las adecuadas para la mejora del área.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	15	27%
De Acuerdo	21	38%
Indiferente	13	24%
En Desacuerdo	4	7%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla W se observa que del total de encuestados de los responsables del

Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 38% (21) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 4% (2) indica que está totalmente en desacuerdo en si las habilidades con las que cuenta, aporta y son las adecuadas para la mejora del área.

Tabla X

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si los conocimientos que ha ido adquiriendo en su vida profesional, sirven para el desempeño que realiza en su actual área.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	19	35%
De Acuerdo	19	35%
Indiferente	14	25%
En Desacuerdo	3	5%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla X se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 35% (19) respondió que se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que un 5% (3) indica que está en desacuerdo en si los conocimientos que ha ido adquiriendo en su vida profesional, sirven para el desempeño que realiza en su actual área.

Tabla Y

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre la dimensión Procesos Psicosociales.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En Desacuerdo	3	5%
Indiferente	10	18%
De Acuerdo	21	38%
Totalmente de Acuerdo	19	35%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla Y se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 38% (21) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 4% (1) indica que está totalmente en desacuerdo con los Procesos Psicosociales que perciben de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero.

Tabla Z

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si considera importante establecer metas en consenso con los trabajadores del área y otras, para sentir pertenencia a una situación en común.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	12	22%
De Acuerdo	23	42%
Indiferente	16	29%
En Desacuerdo	3	5%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla Z se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 42% (23) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 2% (1) indica que está totalmente en

desacuerdo en considerar importante establecer metas en consenso con los trabajadores del área y otras, para sentir pertenencia a una situación en común.

Tabla AA

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si considera que la misión de la Institución está clara e inspira a contribuir a la mejora del trabajo.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	21	38%
De Acuerdo	14	25%
Indiferente	7	13%
En Desacuerdo	10	18%
Totalmente en desacuerdo	3	5%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla AA se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 38% (21) respondió que se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que un 5% (3) indica que está totalmente en desacuerdo en considerar que la misión de la Institución está clara e inspira a contribuir a la mejora del trabajo.

Tabla AB

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si relacionarse positivamente con los trabajadores y/o responsables de las áreas, ayuda a la mejora de capacidades y habilidades laborales.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	5	9%
De Acuerdo	29	53%
Indiferente	15	27%
En Desacuerdo	6	11%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla AB se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 53% (29) respondió que se encuentra de acuerdo, mientras que un 9% (5) indica que está totalmente de acuerdo en si relacionarse positivamente con los trabajadores y/o responsables de las áreas, ayuda a la mejora de capacidades y habilidades laborales.

Tabla AC

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si el compromiso de su equipo y cooperación, es el camino correcto que todo líder debe destacar.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	20	36%
De Acuerdo	17	31%
Indiferente	12	22%
En Desacuerdo	3	5%
Totalmente en desacuerdo	3	5%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla AC se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 36% (20) respondió que se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que un 5% (3) indica que está totalmente en desacuerdo en si el compromiso de su equipo y cooperación, es el camino correcto que todo líder debe destacar.

Tabla AD

Opinión de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero sobre si ayuda a los trabajadores en su desarrollo de competencias, convirtiéndose en los profesionales que son hoy.

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	N	%
Totalmente de Acuerdo	19	35%
De Acuerdo	18	33%
Indiferente	11	20%
En Desacuerdo	5	9%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla AD se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 35% (19) respondió que se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que un 4% (2) indica que está totalmente en desacuerdo en ayudar a los trabajadores en su desarrollo de competencias, convirtiéndose en los profesionales que son hoy.

Tabla AE

Datos generales de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero.

SEXO	ENCUESTADOS	
	N	%
Masculino	36	65%
Femenino	19	35%
TOTAL	55	100%

Nota: Tabla elaborada por la autora en función a la base de datos del anexo 19. En la tabla AE se observa que del total de encuestados de los responsables del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, el 65% (36) es de sexo masculino mientras que un 35% es de sexo femenino.