



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**El Liderazgo Transformacional y el Coaching en el área
administrativa de una empresa de transportes Arequipa - 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Salinas Paucar, Kevin Steve (ORCID: 0000-0001-8409-6131)

ASESORA:

Mg. Noblecilla Saavedra, Carmen Milena (ORCID: 0000-0001-5937-3459)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y a la virgencita, por ser mi camino de optimismo para continuar luchando cada día.

Agradecimiento

A mi madre Clorinda por su apoyo incondicional. A mi padre Juan Carlos por su apoyo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables, operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de los datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos	19
4.2. Estadística inferencial	20
4.2.1. Prueba de normalidad	20
4.2.2. Resultados por objetivos	20
4.2.3. Prueba de objetivos específicos	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1. Resultado descriptivo de liderazgo transformacional	19
Tabla 2. Resultado descriptivo de coaching	19
Tabla 3. Prueba de normalidad	20
Tabla 4. Relación entre el Liderazgo Transformacional y el Coaching	21
Tabla 5. Relación entre el Estimulación intelectual y Coaching	22
Tabla 6. Relación entre la Consideración individualizada y Coaching	23
Tabla 7. Relación entre la motivación inspiracional y el coaching	24
Tabla 8. Relación entre la Influencia Idealizada y el Coaching	25
Tabla 9. Operacionalización de variables	40
Tabla 10. Matriz de consistencia	42
Tabla 11. Resumen de procesamiento de casos en prueba piloto de la variable liderazgo transformacional	71
Tabla 12. Estadísticas de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional	71
Tabla 13. Resumen de procesamiento de casos en prueba piloto de la variable coaching	74
Tabla 14. Estadísticas de fiabilidad de la variable coaching	74
Tabla 15. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	76
Tabla 16. Base de datos de la variable Liderazgo Transformacional	79
Tabla 17. Base de datos de la variable Coaching	82

Resumen

El presente trabajo tiene por finalidad encontrar la relación que existe entre liderazgo transformacional y el coaching en el área administrativa de una empresa de transportes en la ciudad de Arequipa, 2021. Para desarrollar la siguiente investigación se usó el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de metodología descriptiva. Para este análisis se utilizó un muestreo no probabilístico, donde el elemento de análisis fueron los trabajadores de la empresa de transportes. Se utilizó como instrumento un cuestionario de un total de 21 ítems, 10 ítems para la variable liderazgo transformacional y 11 ítems para la variable coaching. Todos estos validados por tres expertos. La investigación concluye que existe una relación positiva de 0,426 y a su vez se observa que el valor de significancia (p-valor) es 0.000 menor a 0.05 entre el liderazgo transformacional y el coaching, de intensidad positiva moderada en la empresa de transportes en la ciudad de Arequipa, 2021.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, estimulación intelectual, influencia idealizada

Abstract

The purpose of this work is to find the relationship that exists between transformational leadership and coaching in the administrative area of a transport company in the city of Arequipa, 2021. To develop the following research, the quantitative approach, of an applied type, of correlational level and descriptive methodology. For this analysis, a non-probabilistic sample was obtained, where the element of analysis were the workers of the transport company. A questionnaire with a total of 21 items was produced as an instrument, 10 items for the transformational leadership variable and 11 items for the coaching variable. All these validated by three experts. The research concludes that there is a positive relationship of 0.426 and in turn it is observed that the significance value (p-value) is 0.000 less than 0.05 between transformational leadership and coaching, of moderate positive intensity in the transport company in the city of Arequipa, 2021.

Keywords: Transformational leadership, intellectual stimulation, idealized influence

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas, sea cual sea su tamaño, deben tener las herramientas de gestión que les permitan cumplir con los altos estándares con los que están comprometidas en términos de productividad, calidad y gobernanza y, por ende, en todos los niveles. Jerarquía corporativa, directivas, líderes y coordinadores, donde debe haber un ambiente controlado que administre y dirija de manera efectiva los recursos físicos e intelectuales, permitiendo que cada equipo funcione para mejorar el trabajo en equipo y mejorar las habilidades. (Riaza 2020).

Implementar liderazgo transformacional y coaching en empresas, agencias y organizaciones es una herramienta que ayuda a los colaboradores a incrementar la motivación y el compromiso, transformar el aprendizaje y desarrollar habilidades y competencias personales y profesionales. Esta estrategia es para directivos, administrativos y trabajadores de cualquier nivel o jerarquía dentro de la empresa. Asimismo, este tipo de estrategia tiene como objetivo encontrar al mejor líder que pueda ayudar en el logro de metas y objetivos compartidos. (Maraboto 2021).

Existen muchas formas de activar grupos de trabajo alrededor del mundo, métodos ancestrales como la represión, aunque ahora parece ser un método abandonado, incluso en países en vías de desarrollo se sigue aplicando. El interés de una empresa únicamente por el beneficio económico, sin medir otros aspectos importantes, es un método muy popular, pero poco viable, algo en lo que lamentablemente muchas empresas recaen. Las 'herramientas' son muy utilizadas a nivel empresarial, desde otro punto, psicológicamente es claro que un colaborador motivado es más productivo, y también se convierte en un personal importante para grupos y empresas. Por ello, cada día, más y más empresas, elaboran instrumentos para llevar a los trabajadores a niveles más altos. (Rodin 2020).

Como ocurre en todo el mundo, el Perú no es la excepción, el liderazgo transformacional y el coaching se está volviendo cada vez más poderoso, surgido con nuevos modelos administrativos. La introducción de grandes empresas a

diversos sectores potenciales del país, tales como telecomunicaciones, hidrocarburos, textiles, industria farmacéutica e industria alimentaria, entre otros, se ha basado en aspectos del comercio global, que por defecto conduce a la contratación de empleados locales que están adentrados en el conocimiento de instrumentos ejecutivos de alto grado como el liderazgo transformacional (White 2021)

Este estudio tuvo como objetivo determinar cómo estos procesos de liderazgo y coaching transformacional realmente contribuyen a la mejora y desarrollo de los trabajadores para mejorar sus habilidades y reflejar los cambios personales realizados por los trabajadores y el impacto en su desempeño laboral y el entorno en el que operan los ejecutivos para lograr una mejor productividad dentro de la organización.

Una vez establecida la necesidad de nuestra investigación, definimos nuestro problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el coaching en los trabajadores del área administrativa de la empresa de transportes?

La investigación busca demostrar esta relación teniendo como base teorías actuales y estudios preliminares realizados a nivel internacional, nacional, y local.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes. Los objetivos específicos son los siguientes: determinar la relación entre la estimulación intelectual y el coaching de los trabajadores del área administrativa en una empresa de transportes; determinar la relación entre la consideración individualizada y el coaching de los trabajadores del área administrativa en una empresa de transportes; determinar la relación entre la motivación inspiracional y el coaching de los trabajadores del área administrativa en una empresa de transportes; determinar la relación entre la influencia idealizada y el coaching de los trabajadores del área administrativa en una empresa de transportes.

Se propone la siguiente hipótesis general: Existe una relación entre el liderazgo transformacional y el coaching en los trabajadores del área administrativa

de la empresa de transportes; la hipótesis general nula señala que no existe una relación entre el liderazgo transformacional y el coaching en los trabajadores del área administrativa de la empresa de transportes.

En cuanto a las hipótesis específicas se consideran: H1: existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el coaching de los trabajadores del área administrativa en la empresa de transportes; H2: existe una relación significativa entre la consideración individualizada y el coaching de los trabajadores del área administrativa en la empresa de transportes; H3: existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y el coaching de los trabajadores del área administrativa en la empresa de transportes; H4: existe una relación significativa entre la influencia idealizada y el coaching de los trabajadores del área administrativa en la empresa de transportes. En cuanto a la hipótesis nula H0 es la oposición a las mencionadas: no existe relación determinada.

II. MARCO TEÓRICO

Para verificar teóricamente la similitud de las variables citadas, esta investigación presenta los siguientes *antecedentes internacionales*:

Hawkins (2021) expone que en cuanto a equipos de trabajo es muy importante que todos trabajen como uno, donde muchas veces, muchos equipos no logran la unificación eficaz para poder laborar eficientemente. Para solucionar estos vacíos en el equipo, plantea aplicar el liderazgo transformacional junto con el coaching para conseguir que el líder del equipo y sus colaboradores, sean precisamente eso, colaboradores, y no sus subordinados, al sentirse motivados por el líder, el cual no solo los ayudara a encontrar una solución a su problema si no, también mejorará a nivel personal a sus colaboradores. Concluyendo que, un equipo puede ser el mejor solo si llegan a integrarse todos, colaborando todos entre todos.

Rochon (2018) en su investigación realizada en Kingston, Ontario, Canada, tiene por objetivo proporcionar resultados pragmáticos para ayudar en el desarrollo de un coach enfocado en un programa de desarrollo de relaciones interpersonales basado en el liderazgo transformacional. Usando un diseño de métodos mixtos, uno a uno. Se realizaron entrevistas con 20 coaches deportivos juveniles. Los resultados indicaron que los coaches percibían la oportunidad como la barrera más notable para ejecutar comportamientos de liderazgo transformacional, seguida de capacidad y motivación. Las recomendaciones incluyeron el uso de fuentes confiables (alcance), centrarse en la persona (eficacia), establecer credibilidad (adopción), utilizar educadores (implementación) y creación de conexiones sostenibles (mantenimiento).

Cristianto & Smarandache (2018) realizada en Estados Unidos, nos muestra 3 roles antiguos en líderes: supervisar, disciplina y dirección; plantea que todos necesitamos el liderazgo como una herramienta necesaria para ser efectivo en una organización, no importando si la persona no siente que tiene esas habilidades, es necesario desarrollarlas e implementarlas en nuestro trabajo. Concluye que los nuevos roles en cuanto a liderazgo son: guía, observación, entrenamiento (coach), y motivación; al desarrollar las habilidades

que conlleva un buen liderazgo (liderazgo transformacional) no sólo lograra mejorar su trabajo de personal, sino también, el trabajo en equipo, aplicando el coaching en cada problema que se pueda ir presentando para conseguir una solución más rápida y eficiente con la ayuda de sus colaboradores, ya motivados por su buen liderazgo.

Hobbs (2019), realizó su investigación en Lynchburg, Estados Unidos, proponiendo la posibilidad de una relación correlativa entre cómo los coach jefes de equipos universitarios perciben el grado de conductas de liderazgo transformacional de sus administradores y su eficacia. 171 coach jefes universitarios de 81 escuelas de deportes de equipo fueron encuestados con respecto a sus percepciones de los administradores deportivos. El estudio utilizó dos instrumentos: el CES II - HST y el Global Transformational Leadership (GTL). Se utilizó el coeficiente Pearson para conectar los puntajes de una sola escala del Global Transformational, se encontró una relación positiva estadísticamente significativa entre la percepción de coach jefes del equipo transformacional, y positivos comportamientos de liderazgo como la eficacia de coaching.

Atia, Fahmy & Mohammed (2017) nos exponen que el compromiso en toda organización es el fenómeno más importante en toda organización, y que el liderazgo transformacional es considerado como el último y mejor tipo de liderazgo descubierto para el avance de la empresa y de sus colaboradores, Buscan reconocer aquellos puntos importantes que un líder transformacional tiene para poder ser aplicados en la empresa. Concluye en que el liderazgo transformacional y el compromiso están estrechamente relacionados, siendo estos demostrados por sus mismos colaboradores hacia la empresa. Un valor único que solo se logra al brindarles a los colaboradores la importancia que se merece como ser humano sensible, y dispuesto a entregar su mejor esfuerzo por la empresa que le demuestra que es valioso.

Con respecto a los ***antecedentes nacionales***, se analizó:

Depaz (2020) realizando su investigación en el departamento de Lima, donde se propuso encontrar la relación entre liderazgo de transformación y coaching empresarial en el ámbito administrativo del Instituto Nacional del

Cáncer, tuvo una forma de abordaje cuantitativo, con tipo de aplicación, grado de correlación y metodología descriptiva. Usó como herramienta un cuestionario con 20 ítems, enviado a 50 empleados. Demostró que hay una asociación positiva con el liderazgo transformacional y el coaching corporativo.

Tafur (2019) realizó su investigación en la división Lima, donde tuvo como punto de investigación definir la relación entre liderazgo transformacional y coaching empresarial en una entidad seleccionada para este estudio. La metodología se lleva a cabo según el enfoque cuantitativo, el tipo básico, el diseño descriptivo de correlación, el método de inferencia hipotética. La muestra estuvo conformada por 81 sujetos de dos instituciones educativas, en las cuales se utilizó el cuestionario como herramienta. Como resultado, se identificó una alta correlación entre liderazgo transformacional y coaching en una entidad de educación ubicada en Lima; Del mismo modo, se han identificado altas correlaciones entre el coaching y los aspectos del liderazgo transformacional (consideraciones de personalización = 0,955 **; estimulación intelectual = 0,95 **; debido a efectos idealizadores = 0,86 **; influencia conductual idealizada = 0,955 ** y motivación inspiradora = 0,95 * *).

Solis (2021) realizó su investigación en el Departamento de Lima, donde busco la encontrar la relación entre la transición de liderazgo y el coaching ejecutivo en las operaciones de suscripción de una firma de corretaje de seguros. Se aplicó el estudio, el abordaje fue cuantitativo, descriptiva y correlacionada, y el diseño metodológico es no empírico, transversal. La población de estudio fue de 30 colaboradores del área donde se liberó la actividad, se consideró un censo. Usó un cuestionario cuantitativo tipo Likert. El trabajo concluye que se encontró una correlación moderadamente positiva entre el liderazgo transformacional y el coaching ejecutivo entre los empleados en las operaciones de emisión de las casas de bolsa de seguros.

Medina (2021) realizó su estudio en la ciudad de Lima buscando determinar el efecto del coaching en la efectividad de los equipos exitosos mediatizados por el liderazgo transformacional áreas internacionales de marketing. Su tipo de investigación es explicativo, de diseño experimental en su forma cuasi empírica. La población de estudio estuvo formada por distribuidores

independientes de una red de marketing internacional y la muestra fue de 122. Esta técnica es una encuesta, una herramienta de un cuestionario, dependiendo de la validez del contenido (valoración experta) y desarrollada (AFE y AFC). La conclusión del modelo de ecuación de regresión multilínea de que existe un efecto del entrenamiento 73 sobre la efectividad de los grupos de alto desempeño con mediación de liderazgo transformacional se corrobora mediante el modelado de ecuaciones estructurales con un 60%.

Gutiérrez (2018) realizó su estudio en la ciudad de Lima, con el objetivo de sistematizar la evidencia existente sobre la efectividad del coaching para potenciar el liderazgo en enfermería. Su metodología implica revisión sistemática, observación y retrospectiva. La colección incluyó 10 artículos de las bases de datos LILACS, SCIELO, MEDLINE, PUBMED y SCOPUS, la búsqueda se limitó a artículos de texto completo de menos de 10 años, muy leídos, utilizando un sistema de puntuación sistemático para determinar la fuerza y la calidad de la evidencia. Concluyo que todos los artículos muestran la formación y / o las intervenciones en gestión de enfermería son efectivas en el desarrollo de habilidades de liderazgo, destacando el liderazgo situacional y transformacional. Fortalecer el liderazgo que promueve el respeto y las relaciones interpersonales satisfactorias con los empleados; autoconciencia, cambio de actitud positiva, seguridad, confianza, resiliencia y madurez emocional.

Entre los ***antecedentes locales*** tenemos:

Ayme (2018) Realizó su investigación en Sachaca - Arequipa con el objetivo de determinar la influencia del liderazgo transformacional educativo en el desempeño académico significativo de los estudiantes de primer año de secundaria. La investigación pertenece a un enfoque cuantitativo que es, en un nivel fundamental, de tipo correlación-descriptivo, no empírico, de campo, transversal y retrospectivo, e hipotético-inferencial. Trabajamos con 102 estudiantes; Se utilizaron herramientas y técnicas de encuesta: Escala de Liderazgo Transformacional (Bass y Avolio, 1994) y Cuestionario de Aprendizaje Significativo (Nureña y Paredes, 2015). Llegó a la siguiente conclusión: La transformación del liderazgo en los docentes está en un buen nivel (59,8%,

promedio 63.617), la generación de ideas creativas y el cuestionamiento de la realidad es popular, y el cambio individual y social de docentes y alumnos. Los estudiantes perciben resultados de aprendizaje significativos de forma regular (53,9%, media 65,6 7).

Flores (2018) tiene como objetivo encontrar la relación entre talento excepcional y liderazgo transformacional entre los docentes de una institución educativa; aplicado en 51 profesores. Se trata de una encuesta correspondiente al grado de relación, tipo no experimental y diseño de correlación descriptiva. Se utilizó la técnica de encuesta. Los resultados de la investigación muestran que el talento interpersonal en los docentes se correlaciona directamente con componentes de liderazgo de influencia idealizadora, motivación motivacional y consideración personal del estilo de liderazgo. La transformación en docentes es el factor que más impacto tiene en las relaciones en comparación con otros tipos de talento.

Quenta (2016) tiene el objetivo común de establecer la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral entre las enfermeras hospitalarias. Cuantitativo, descriptivo, correlacionado y transversal. Se realizó en una población de estudio de 153 enfermeras. Usó la encuesta para recolectar los datos, usó el cuestionario de estilo de liderazgo y la escala de satisfacción laboral global (satisfacción laboral global). Entre los factores internos y externos de satisfacción laboral, para ambas variables, el porcentaje de enfermeros insatisfechos e insatisfechos es mayor, respectivamente. La Hipótesis indica que existe una relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Regional Honorio Delgado.

Juárez (2016) su objetivo es brindar un Programa de Capacitación Gerencial que mejore las condiciones de desempeño de los servidores públicos. Su metodología se ha desarrollado como descriptiva, intencional y explicativa. En el primer caso, es posible conocer las condiciones de su desempeño laboral, en el cual es posible diagnosticar sus logros y errores en su labor, en el segundo caso. Se trataba de recomendar un Programa de Capacitación Ejecutiva, que les permitiera corregir las debilidades y finalmente explicar cómo deben implementar

el programa. Trabajamos con 17 funcionarios en diferentes cargos, quienes fueron sometidos al cuestionario escala Lickert, con la conclusión de que la mayoría de los funcionarios compartían la realidad es participar en el programa de Capacitación y Perfeccionamiento Ejecutivo.

Silva & Zevallos (2020) buscó encontrar la relación entre la satisfacción laboral con los estilos de liderazgo en empresas de comercialización y distribución de combustibles y derivados, donde se evaluó el estilo de liderazgo de directivos de estaciones de servicio y la satisfacción laboral. Se evaluó el trabajo de 71 representantes de estaciones de servicio. Supervise los servicios y compare dos variables. Concluyó en que existe nula diferencia al comparar la satisfacción laboral de los subordinados con el estilo de liderazgo de los directivos de la estación.

Para sustentar teóricamente la investigación se plantea las siguientes teorías relacionadas a las variables liderazgo transformacional y coaching.

En cuanto a “**Liderazgo Transformacional**” se presenta las siguientes teorías:

Burns (1978) nos planteó que el liderazgo transformacional es el proceso donde los líderes y sus colaboradores se ayudan mutuamente, logrando así un alto nivel de motivación y moral. Nos muestra una diferencia entre liderazgo y dirección como sus características y comportamientos. Estableció dos conceptos “el liderazgo transformacional” y “el liderazgo transaccional”

Bass (1985) se basó en el estudio de Burns. Propuso que el liderazgo se mide a nivel de la influencia que tiene el líder sobre sus seguidores, desglosando 4 componentes básicos para el liderazgo transformacional: estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional, influencia idealizada. Nos muestra como el líder transformacional tiene éxito al mejorar o cambiar la motivación de la persona para llevarla al compromiso.

Méndez (2009) nos explica como el liderazgo transformacional favorece con una nueva visión la capacidad de todo un grupo de personas para adaptarse, solucionar problemas y aumentar su desempeño laboral, para conseguir un

ambiente laboral agradable y en armonía donde el grupo de trabajo se siente realizado y valorado.

Se concluye que después de la investigación de las teorías anteriormente nombradas sobre la variable “**Liderazgo transformacional**”, tomaremos como referente la teoría de **Bass (1985)** quien amplió el conocimiento sobre nuestra variable dividiéndola en cuatro componentes: estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional, influencia idealizada; obteniendo de aquí nuestras dimensiones:

Estimulación intelectual: Bass (1985) indica que un líder propone nuevos enfoques para lograr encontrar soluciones a problemas, hace recalque en la inteligencia, la racionalización en la solución de dificultades.

Burns (1978) indica que los trabajadores del líder se convierten en solucionadores de problemas más efectivos sin la necesidad de su líder. Se convierten en personas más innovadores al analizar soluciones a diferentes problemas.

Consideración individualizada: Bass (1985) indica que es la capacidad de un líder para encontrar necesidades individuales en sus trabajadores y atenderlas correctamente. Los ayuda, aconseja, y guía según su capacidad, creando un ambiente de sostén y aprendizaje.

Amitay (2005) nos indica que son las características que un líder transformacional tiene en cuenta respecto a las necesidades de sus colaboradores, marchando del pensamiento que un individuo es único, y que debe de tratarsele como tal, desarrollando sus fortalezas y aprendiendo de sus triunfos y caídas.

Motivación inspiracional: Bass (1985) indica que un líder aumenta el entusiasmo y optimismo, crea en los trabajadores una visión atractiva y estimulante sabiendo como comunicarla de modo convincente no solo con palabras, también con su propio ejemplo.

Sinkula (1997) indica que es la capacidad de un líder de comunicar su visión, entusiasmarlo y crearle suficiente confianza para lograrla. El líder brinda

una dirección para todos sus trabajadores con el propósito de un aprendizaje proactivo.

Influencia Idealizada: Bass (1985) indica que es la capacidad que tiene un líder de transmitir confianza, respeto y entusiasmo. Los trabajadores lo transforman en un modelo a seguir. El líder da ánimo, mejora el carisma y los entusiasma a seguir sus ideales, transmitiéndoles su futuro panorama de objetivos realizables con seguridad y confianza.

Goleman (2004) indica que es la capacidad de algunas personas de causar confianza en los demás individuos y así se sientan identificados con sus valores. Esta capacidad parte primordialmente de la seguridad y autoconfianza del líder.

En cuanto a la segunda variable “**Coaching**” se analizó varias teorías para estudiarla. Aquí se presenta las tres teorías más relevantes:

Withmore (1992) uno de los principales desarrolladores de la teoría del coaching nos indica que el coaching se trata en liberar el potencial de cualquier ser humano para conseguir resultados nuevos y mejores en su vida profesional. Busca ayudar en el aprendizaje en vez de enseñarle. Nos enseña que con el coaching se logra mejorar las relaciones interpersonales, el aprendizaje intrapersonal, calidad de vida en el trabajo, adaptabilidad.

Galwey (1981) nos indica que el coaching es crear un lugar o ambiente donde se facilita que una persona pueda lograr alcanzar su objetivo más deseado. Todo a través de una comunicación asertiva.

Echevarría (1994) nos indica que un coach actúa como persona ayudante del aprendizaje: ayudan a encontrar aquellos problemas que las personas son incapaces de ver, o muchas veces son incapaces de ver más de una solución. El coach ayuda a encontrar esos limitantes del aprendizaje, lo guía para un mejor camino.

Se concluye que después de la investigación de las teorías anteriormente nombradas sobre la variable “**Coaching**”, tomaremos como referente la teoría de **Withmore (1992)** donde nos muestra nuestras cuatro dimensiones:

relaciones interpersonales, el aprendizaje intrapersonal, calidad de vida en el trabajo, adaptabilidad.

Relaciones interpersonales: Withmore (1992) indica que es la comunicación entre dos o más personas, donde si se ejecuta correctamente logra el mejoramiento de un ambiente propicio, con compañerismo y preocupación en los trabajadores, desarrollándose profesionalmente. Mejoría de la comunicación entre las personas.

Pérez (2008) indica que es la interacción recíproca entre dos o más personas, donde interviene un tipo de comunicación (sonidos, gestos, señas) con un solo objetivo, el de entregar un mensaje. Un valor básico en todo ser humano.

Aprendizaje intrapersonal: Withmore (1992) indica que el aprendizaje no es solo retener y acumular información, es también saber quién es uno mismo, conocer sus propias fortalezas y debilidades para más adelante tenerlas en consideración, o más adelante llegar a trabajar en ellas para mejorarlas.

Longsdon (2021) indica que el aprendizaje intrapersonal es el poder que posee una persona para interactuar y entender sus propias emociones. Partiendo desde el punto de primero conocerse a sí mismo para poder entender a las demás.

Calidad de vida en el trabajo: Withmore (1992) indica que es la percepción que el trabajador tiene sobre su lugar de trabajo, identificándolo con su nivel de satisfacción o insatisfacción. Lo traduce en respeto, humildad, responsabilidad y confianza.

Alalú (2016) indica que la calidad de vida en el trabajo es la satisfacción que consiguen los colaboradores en su entorno laboral. Es como siente la vida dentro del ambiente laboral, donde la persona busca el desarrollo personal y bienestar.

Adaptabilidad: Withmore (1992) nos dice que es la aptitud de una persona para enfrentarse a nuevos retos y lograr enfrentarlos. Ya sea un nuevo lugar de trabajo, una orden diferente, algo a lo que no está acostumbrado, y

cómo el trabajador logra hacerle frente con naturalidad y tomándolo como oportunidad, mas no como amenaza.

Solivellas (2021) indica que la adaptabilidad es la capacidad de atender con tolerancia los cambios que aparecen en el trabajo y lograr moldearse con flexibilidad a una nueva realidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: este trabajo fue de tipo aplicada cuantitativa. Lo cual incluye la posición de teorías existentes a partir de un abanico de hipótesis, obteniendo una muestra de la población del estudio. El análisis y recolección de datos se usó para responder preguntas y probar hipótesis. El conteo y la medición numérica se usó para encontrar patrones de comportamiento en una población. (Tamayo, 2007)

El nivel de estudio fue correlacional, porque se pretende encontrar la relación entre dos variables, cual es el comportamiento de una variable frente a otra, evaluándolas y logrando encontrar su relación. (Moreno, 2018)

Diseño de investigación: el trabajo fue de diseño no experimental, porque las variables no cambian intencionalmente, solo los fenómenos observados a medida que ocurren, para un análisis posterior. (Hernandez, Fernandez, Baptista, 2012)

Según el tiempo fue de corte transversal, por la recolección de información en cierto tiempo determinado sin involucrarse en el ambiente en el que se desarrolla la población. (Hernández, Fernandez, Baptista, 2010)

3.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual: Bass (1985) indica que el liderazgo transformacional es el líder que cambia y motiva a sus colaboradores buscando nuevas formas de trabajo. El líder transformacional logra el éxito al cambiar la motivación de una persona, pasar de una motivación regular al compromiso.

Definición operacional: se aplicó el instrumento teniendo en consideración las dimensiones propuestas por Bass (1985): estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional, influencia idealizada. Se usará la escala de Likert.

Indicadores: interés personal, solución de dudas, desarrollo personal, apoyo, ayuda en solución de problemas, optimismo, comunicación, respeto, confianza, afecto.

Escala de medición: se determinó la escala de tipo ordinal.

Variable 2: Coaching

Definición conceptual: Para Whitmore (2019) el coaching es un método que busca ayudar al ser humano a encontrar solución a diferentes problemas donde aparentemente no encuentra solución, a través del descubrimiento de su potencial.

Definición operacional: se usó un instrumento tomando en consideración las dimensiones propuestas por Whitmore (2019): relaciones interpersonales, aprendizaje intrapersonal, calidad de vida en el trabajo, adaptabilidad. Se usará la escala de Likert.

Indicadores: escucha asertiva, confianza, comunicación, conocimiento de fortalezas, conocimiento de debilidades, mejoramiento de fortalezas y debilidades, compañerismo, trabajo en equipo, respeto, recepción de cambios, interés en nuevos conocimientos.

Escala de medición: se definió la escala de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: se forma por 80 colaboradores de la empresa de transportes. Para Hernández et al., (2014) la población es un grupo de personas que tienen

similitudes.

Muestra: El tamaño de muestra fue de 74 colaboradores del área administrativa. Se utilizó la siguiente fórmula (Herrera. 2009):

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Población total
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (la seguridad es 95%)
- p = proporción esperada (5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (un 5%)

$$n = \frac{80 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (199 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 74$$

Muestreo: fue probabilístico, aleatorio simple. Espinoza (2016) Porque cada persona tiene una posibilidad igual de ser elegido para el estudio.

Unidad de análisis: Trabajadores del área administrativa y ventas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos: se utilizó la encuesta. En este sentido, Hernández et al. (2010), la encuesta se define como la realización de un método estandarizado para recopilar datos de una gran cantidad de individuos.

Instrumento de recolección de datos: se usó el cuestionario como

instrumento, contando con los trabajadores de la empresa, habiéndose realizado ésta tomando en cuenta los conceptos, indicadores y dimensiones de las variables. Estos instrumentos serán validados por un metodólogo y por dos expertos especialistas del ámbito de la investigación.

Validez: la validez de contenido fue evaluada por tres expertos, denominados "jueces", quienes determinaron si los ítems del cuestionario son consistentes con los objetivos del estudio, dado que existe una secuencia lógica. en los cuestionarios; es decir, debe coincidir lo suficiente con los índices de sus variables y las preguntas del cuestionario. Hernández et al. (2010) indica que la validez es el grado en que un instrumento mide lo que debe medir. (Anexo 4, 5, 6)

Confiabilidad: se resolvió usando el Alfa de Cronbach, donde nos brinda una medida de consistencia interna; es decir, la medida en que la herramienta produce resultados consistentes. Tras la los resultados, se almaceno en una base de datos, logrando encontrar la confiabilidad del instrumento a través del programa SPSS versión 22. Para esta investigación, se aceptó un coeficiente mayor o igual a 0,75. (Anexo 7)

3.5. Procedimientos

En este estudio se validó el instrumento para aplicarlo a los colaboradores del cuestionario pertenecientes a la empresa de transporte, previamente definida como la unidad de análisis. Luego se preparará en Excel los datos obtenidos en los cuestionarios, donde se cuantificó las respuestas según la opción resaltada.

Una vez obtenida la base de datos, la información se procesó y analizó estadísticamente para luego ser explicada y discutida en base a investigaciones previas.

3.6. Método de análisis de los datos

Con la información obtenida de cada cuestionario (una tabla para cada variable), se creó una base de datos utilizando el programa Excel 2013 y el programa estadístico SPSS versión 26 para establecer la correlación entre las

variables, utilizando la prueba estadística Rho de Spearman. Los datos resultantes fueron marcados con tablas, generadas por los programas utilizados y adaptados al formato APA requerido. Para la interpretación de los resultados se siguió los respectivos procedimientos para la correlación y su interpretación se realizó en base a los objetivos y contrastaciones de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El empleo de las herramientas se realizó en un ambiente respetuoso y los asociados de transporte fueron informados en todo momento durante el proceso de check-in. Para garantizar la autenticidad de las respuestas, se mantuvo el anonimato de los colaboradores. Existió el compromiso de no infringir en los derechos y valores de los colaboradores que formen parte en la investigación, así como de no alterar los datos encontrados.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

4.1.1. Estadística descriptiva de liderazgo transformacional

Tabla 1. Resultado descriptivo de liderazgo transformacional

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	BAJO	0	0,0	0,0	0,0
	MEDIO	1	1,4	1,4	1,4
	ALTO	51	68,9	68,9	70,3
	MUY ALTO	22	29,7	29,7	100,0
		74	100,0	100,0	

En la tabla 1 se observa la totalidad de encuestados que fueron 74, las respuestas obtenidas mostraron: 0% señalan como bajo, 1,4% señalaron medio, 68,9% señalaron alto y un 29,7% señalaron como muy alto. Concluyendo en que el liderazgo transformacional es muy positivo en el trabajo según los encuestados.

4.1.2. Estadística descriptiva de coaching

Tabla 2. Resultado descriptivo de coaching

COACHING					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	BAJO	0	0,0	0,0	0,0
	MEDIO	1	1,4	1,4	1,4
	ALTO	51	68,9	68,9	70,3
	MUY ALTO	22	29,7	29,7	100,0
		74	100,0	100,0	

En la tabla 2 se observa la totalidad de encuestados que fueron 74, las respuestas obtenidas mostraron: 0% señalan como bajo, 1,4% señalaron medio,

68,9% señalaron alto y un 29,7% señalaron como muy alto. Concluyendo en que el coaching es muy positivo en el trabajo según los encuestados.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 3. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	0.199	74	0.000	0.890	74	0.000
Coaching	0.251	74	0.000	0.869	74	0.000

Nota: Cuestionario, SPSS V26.

La tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad para las dimensiones del liderazgo transformacional y el coaching. Se puede ver que el p-valor de todas las variables son menores a 0.05 por lo que nos lleva a entender que no existe una distribución uniforme en los datos, es decir el grupo de datos sigue una distribución no paramétrica. Gracias a la prueba de normalidad se concluye que se trabajará con Kolmogorov-Smirnova por tener una población mayor a 50. Se empleará la prueba de hipótesis de Rho de Spearman para definir la correlación entre el liderazgo transformacional y el coaching.

4.2.2. Resultados por objetivos

Para responder a los objetivos, se aplicó las encuestas para las variables Liderazgo transformacional y Coaching. Estas evidenciaron los resultados subsiguientes:

Objetivo General: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes.

Hipótesis General:

H0 – No existe una relación entre el liderazgo transformacional y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, 2021

H1 – Existe una relación entre el liderazgo transformacional y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, 2021

Regla de decisión

$P < 0,05$ Se rechaza el H0

$p > 0,05$ No se rechaza la H1

Tabla 4. Relación entre el Liderazgo Transformacional y el Coaching

Rho de Spearman		Liderazgo Transformacional	Coaching
Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	,426**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	74	74
Coaching	Coefficiente de correlación	,426**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	74	74

Nota: Cuestionario, SPSS V26.

La tabla 8, nos indica los resultados de la prueba Rho de Spearman en la relación entre el liderazgo transformacional y el coaching. Manifestando un coeficiente de correlación con valor de 0,426 y a su vez se contempla que el valor de significancia (p-valor) es 0.000 menor a 0.05 lo que indica que la hipótesis alterna es aceptada, es decir que se encuentra una relación significativa positiva entre el liderazgo transformacional y el coaching, de intensidad positiva moderada.

4.2.3. Prueba de objetivos específicos

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el coaching de los trabajadores del área administrativa en una empresa de transportes.

Hipótesis específica 1

H0 – No existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, 2021

H1 – Existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, 2021

Regla de decisión

$P < 0,05$ Se rechaza el H0

$p > 0,05$ No se rechaza la H1

Tabla 5. Relación entre el Estimulación intelectual y Coaching

Rho de Spearman		Estimulación intelectual	Coaching
Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1.000	,478**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	74	74
Coaching	Coefficiente de correlación	,478**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	74	74

Nota: Cuestionario, SPSS V26.

La tabla 9, muestra los resultados de la prueba Rho de Spearman para la relación entre la estimulación intelectual y el coaching. Manifestando un coeficiente de correlación con valor de 0,478 y a su vez se contempla que el valor de significancia (p-valor) es 0.000 menor a 0.05 lo que indica que hipótesis alterna es aceptada, es decir que se encuentra una relación positiva moderada entre la estimulación intelectual y el coaching.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la Consideración individualizada y Coaching de los trabajadores del área administrativa en una empresa de transportes.

Hipótesis específica 2

H0 – No existe una relación significativa entre la consideración individualizada y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, 2021

H1 – Existe una relación significativa entre la consideración individualizada y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, 2021

Regla de decisión

$P < 0,05$ Se rechaza el H0

$p > 0,05$ No se rechaza la H1

Tabla 6. Relación entre la Consideración individualizada y Coaching

Rho de Spearman		Atención individualizada	Coaching
Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1.000	,411**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	74	74
Coaching	Coeficiente de correlación	,411**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	74	74

Nota: Cuestionario, SPSS V26.

La tabla 10, muestra los resultados de la prueba Rho de Spearman para la relación entre la consideración individualizada y el coaching. Manifestando un coeficiente de correlación con valor de 0,411 y a su vez nos muestra que el valor de significancia (p-valor) es 0.000 menor a 0.05 lo que indica la hipótesis alterna es aceptada, es decir que se encuentra una relación positiva moderada entre la Consideración individualizada y el coaching de intensidad moderada.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el coaching de los trabajadores del área administrativa en una empresa de transportes.

Hipótesis específica 3

H0 – No existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, 2021

H1 – Existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, 2021

Regla de decisión

$P < 0,05$ Se rechaza el H0

$p > 0,05$ No se rechaza la H1

Tabla 7. Relación entre la motivación inspiracional y el coaching

	Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coaching
Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1.000	0.040938
	Sig. (bilateral)		0.729
	N	74	74
Coaching	Coefficiente de correlación	0.040	1.000
	Sig. (bilateral)	0.729	
	N	74	74

Nota: Cuestionario, SPSS V26.

La tabla 11, muestra los resultados de la prueba Rho de Spearman para la relación entre la motivación inspiracional y el coaching. Manifestando un coeficiente de correlación con valor de 0,040 y a su vez se observa que el valor de significancia (p-valor) es 0.729 mayor a 0.05 lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula, es decir que no existe una relación significativa positiva entre la motivación inspiracional y el coaching.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la influencia idealizada y el coaching de los trabajadores del área administrativa en una empresa de transportes.

Hipótesis específica 4

H0 – No existe una relación significativa entre la influencia idealizada y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, 2021

H1 – Existe una relación significativa entre la influencia idealizada y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, 2021

Regla de decisión

$P < 0,05$ Se rechaza el H0

$p > 0,05$ No se rechaza la H1

Tabla 8. Relación entre la Influencia Idealizada y el Coaching

Rho de Spearman		Influencia Individualizada	Coaching
Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1.000	,421**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	74	74
Coaching	Coeficiente de correlación	,421**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	74	74

Nota: Cuestionario, SPSS V26.

La tabla 12, muestra los resultados de la prueba Rho de Spearman para la relación entre la influencia idealizada y el coaching. Manifestando un coeficiente de correlación con valor de 0,421 y a su vez se puede ver que el valor de significancia (p-valor) es 0.000 menor a 0.05 lo que indica que la hipótesis alterna es aceptada, es decir que se encuentra una relación significativa positiva entre la influencia idealizada y el coaching de intensidad positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

En cuanto objetivo específico número uno, los resultados nos indican que a mejor estimulación intelectual mayor será el coaching del área administrativa de una empresa de transportes, esto mediante un Rho de Spearman de 0,478 lo cual evidencio una relación positiva moderada. Demostrando que en la empresa existe una preocupación por aprender a entender, aprender a pensar y aprender a sentir lo que piensa y aprende, todo con el fin de solucionar problemas, dicho resultado coincide con la postura de Bass (1985) quien manifiesta que un líder propone nuevos enfoques para conseguir la solución a problemas, haciendo énfasis en la inteligencia y la racionalización. Asimismo, se concuerda con Burns (1978) quien manifiesta que los trabajadores del líder se transforman en solucionadores de problemas efectivos sin la necesidad de un líder. Convirtiéndose en personas más innovadores al analizar y calcular soluciones a distintos problemas.

Estos resultados coinciden con la investigación de Depaz (2020) donde obtuvo un Rho de Spearman de 0.899 corroborando una relación positiva alta entre estimulación intelectual y el coaching en el área administrativa del Inen, Lima. Señaló a la estimulación intelectual como un componente importante en una organización ya que se necesitaba en el grupo estimular la inteligencia para laborar según un modelo de habilidades, estimulando diferentes agentes de capacidad. También coincide con lo expuesto por Tafur (2019) en su trabajo mostrando una correlación positiva muy alta entre la estimulación intelectual y la percepción del coaching en una empresa educativa de Lima de mediante el Rho de Spearman de 0.954, afirmando que a mejor estimulación intelectual mejor es el nivel de percepción del coaching.

En cuanto al segundo objetivo específico, los resultados demuestran que a mayor consideración individualizada mayor será el coaching del área administrativa de una empresa de transportes, reflejando un Rho de Spearman de 0,411 evidenciando una correlación positiva moderada. Demostrando que en

la empresa el trabajador tiene confianza en que el líder es una persona profesional quien tiene la posibilidad de conocer sus secretos y sus intimidades, teniendo la seguridad que será escuchado, sin ser sometido a críticas o juicios. Ello confirma lo mencionado por Bass (1985) donde refiere que un líder tiene la capacidad de encontrar necesidades individuales en sus trabajadores y, por lo tanto, también atenderlas correctamente. Del mismo modo, se apoya a Amitay (2005) quien nos presenta como características que un líder transformacional debe tener para seguir a sus seguidores en lo que necesitan, partiendo del pensamiento que cada individuo es diferente.

Los resultados conseguidos coinciden con el trabajo de Tafur (2019) quien nos indica la relación entre la dimensión consideración individualizada y el coaching en una empresa educativa de Lima; consiguió un coeficiente de correlación de 0,955, dando la comprobación de la relación positiva muy alta. Así mismo nos apoyamos en la investigación de Solis (2020) donde la atención individualizada influye en el coaching, obteniendo un Rho de Spearman de 0.689, consiguiendo una correlación positiva moderada en el área de emisión – operaciones de una empresa corredora de seguros.

En el tercer objetivo específico, los resultados evidenciaron que a mayor sea la motivación inspiracional no necesariamente mayor será el coaching del área administrativa de una empresa de transportes, esto se da mediante el Rho de Spearman de 0,040 lo cual evidencia que existe una relación positiva muy baja. Demostrando que en la empresa el líder no cuenta con la capacidad suficiente para generar optimismo y fortaleza en sus colaboradores, no motiva lo suficiente. Debiendo aumentar la percepción de sus colaboradores sobre las metas que comparten ambos. Bass (1985) nos indica que un líder aumenta el entusiasmo y optimismo, creando una visión estimulante y sabiendo como comunicarla de modo convincente. También contrasta con Sinkula (1997) quien indica que un líder comunica su visión y entusiasmo, para crear suficiente confianza. Un líder brinda una dirección para sus trabajadores con el propósito de un aprendizaje proactivo.

Dichos resultados difieren con el trabajo de Depaz (2020) quien nos muestra que hay una relación positiva moderada entre la motivación inspiracional y el coaching, el coeficiente fue 0,65, considerando primordial a la motivación inspiracional porque en la organización de investigación se necesitó tomar acciones para motivar a los trabajadores para desarrollar un mejor desenvolvimiento en el trabajo. Además, difiere con Solis (2021) donde consigue una correlación de 0,504 mostrándonos una correlación positiva moderada entre la motivación inspiracional y el coaching en el área de emisión – operaciones de una empresa corredora de seguros.

En lo que refiere al cuarto objetivo específico, los resultados nos indican que mejor sea la influencia idealizada del líder mejor será el coaching en los trabajadores de una empresa de transportes, esto mediante un Rho de Spearman de 0,421 lo cual reflejó una relación positiva moderada. Ello concuerda con Bass (1985) quien señala que todo líder debe transmitir confianza, respeto y entusiasmo. Los trabajadores lo ven como un modelo a seguir. Un líder les trasmite seguridad y confianza. Asimismo, se apoya lo expuesto por Goleman (2004) donde indica una buena influencia idealizada causa confianza en los demás trabajadores y se sientan identificados con sus valores. Esto depende primordialmente de la seguridad y confianza del líder.

Estos resultados coinciden con el trabajo de Depaz (2020) donde consigue un Rho de Spearman de 0,799 obteniendo una correlación positiva alta en la influencia idealizada y el coaching. Sostiene que la influencia idealizada es un pilar necesario donde el líder debe buscar ser admirable ante sus colaboradores, dependiendo de su comportamiento. También nos apoyamos en la investigación de Solis (2021) consiguiendo una correlación positiva moderada en el área de emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros a través de un coeficiente de 0,525 de Rho de Spearman.

Para finalizar tenemos al objetivo general, donde los resultados señalaron que mejor sea el liderazgo transformacional mejor será el coaching en una empresa de transportes, esto mediante un Rho de Spearman de 0,426 lo cual reflejó una relación positiva moderada. Con esto se apoya la teoría de Burns (1978) quien nos indica que el liderazgo transformacional aquel escenario donde el líder y los trabajadores se ayudan mutuamente, logrando así un alto nivel de motivación y moral. Se concuerda con Bass (1985) donde propone que el liderazgo se puede medir a nivel de la influencia que tiene el líder sobre sus seguidores, muestra como el líder transformacional tiene éxito al mejorar o cambiar la motivación del trabajador. Y se concuerda con Méndez (2009) quien nos explica como el liderazgo transformacional ayuda a la capacidad de todo un grupo de personas para solucionar problemas y aumentar su desempeño de forma positiva, consiguiendo un ambiente laboral agradable donde los trabajadores se sienten valorados.

Estos resultados apoyan los estudios de Depaz (2020) donde logró encontrar la relación que hay entre el liderazgo transformacional y el coaching, obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r=0,612$ comprobando que hay una conexión positiva moderada con el liderazgo transformacional y el coaching del área administrativa del Inen. Asimismo, se coincide con Tafur (2019) donde sostiene la correlación entre el liderazgo transformacional y la percepción del coaching en una empresa educativa de Lima, donde obtuvo un nivel de correlación de 0,956, rechazando la hipótesis nula y aceptando su hipótesis general, dando la comprobación de la relación positiva muy alta. Concluyó que el uso del coaching por parte de los profesores en clase favoreció el desarrollo de capacidades y actitudes en estudiantes, y los resultados mostraron implicaciones a tomar en cuenta para el mejoramiento de los tipos de liderazgo en los mismos docentes y alumnos. Y también coinciden con la investigación de Solis (2021) donde logró determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y el coaching en el área de Emisión-operaciones de la empresa corredora de seguros, obteniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman entre ambas variables de 0,670 existiendo una relación

positiva moderada. Concluye en que se necesita capacitar al personal con temas de liderazgo transformacional para mejorar el compromiso de los colaboradores con la empresa.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se encuentra una relación positiva moderada entre la dimensión estimulación intelectual y el coaching en los trabajadores de una empresa de transportes en Arequipa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,478 y una significancia de 0.000, por consiguiente, se da por aceptada la hipótesis alterna. Demostrando que los trabajadores se sienten respaldados por sus superiores al momento de encontrar una solución a los problemas de forma individual.

SEGUNDO: Se encuentra una relación una relación positiva moderada entre la dimensión consideración individualizada y el coaching en los trabajadores de una empresa de transportes en Arequipa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,411 y una significancia de 0.000, por consiguiente, se da por aceptada la hipótesis alterna. Demostrando que los líderes conocen las fortalezas y debilidades de sus colaboradores al momento de asignarles a alguna tarea en específico.

TERCERO: Se encuentra una relación una relación positiva muy baja entre la dimensión motivación inspiracional y el coaching en los trabajadores de una empresa de transportes en Arequipa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,040 y una significancia de 0.729, por lo cual se rechazó la hipótesis alterna. Demostrando que los líderes no motivan de manera eficaz a sus colaboradores. No logran inspirar lo suficiente como para alcanzar las metas asignadas.

CUARTO: Se encuentra una relación una relación positiva moderada entre la dimensión influencia idealizada y el coaching en los trabajadores de una empresa de transportes en Arequipa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,421 y una significancia de 0.000, por consiguiente, se da por aceptada hipótesis alterna. Demostrando que los trabajadores y los supervisores comparten los mismos ideales para el desarrollo de la empresa, buscando resultados favorables.

QUINTO: Se encuentra una relación una relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y el coaching en los trabajadores de una empresa de transportes en Arequipa, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,426 y una significancia de 0.000, por consiguiente, se da por aceptada la hipótesis alterna. Demostrando así que los trabajadores y sus superiores mantienen un ambiente laboral favorable gracias a la aplicación correcta del liderazgo y la ayuda de las técnicas del coaching para la mejora de solución de problemas en pro de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al supervisor del área administrativa realizar reuniones de “brainstorming” (lluvia de ideas) con su equipo de trabajo para que cada colaborador aporte ideas y propuestas, encontrando así soluciones a problemas planteados, de esta manera se logrará estimular a los colaboradores desarrollando su capacidad para solucionar problemas individualmente.

SEGUNDO: Se recomienda al supervisor del área administrativa realizar reuniones individuales con los trabajadores, donde no solo se tocará temas de la empresa, sino temas o situaciones que puedan estar atravesando de índole personal, mostrando así interés no solo en su desarrollo laboral, sino también en su desarrollo personal, para conseguir una mejoría en la comunicación entre el líder y el trabajador, y así poder obtener la confianza necesaria para trabajar mejor en equipo.

TERCERO: Se recomienda al gerente de la empresa brindar charlas sobre motivación al supervisor del área administrativa, para que pueda mejorar, y así lograr inspirar y motivar a sus colaboradores, haciendo énfasis en sus fortalezas y debilidades, tomando cada una de estas como oportunidades para desarrollar mejor sus labores en su área de trabajo.

CUARTO: Se recomienda al gerente y supervisor de área realizar reuniones individuales y grupales con sus colaboradores para trabajar en la confianza y credibilidad. Resolviendo así inquietudes de cada trabajador generando lazos de confianza, respeto y compañerismo, para que puedan identificar sus ideales y propósitos en común en virtud del desarrollo de la empresa.

QUINTO: El gerente debe enfocarse en crear líderes transformacionales que, con la ayuda de las técnicas del coaching, realicen capacitaciones en el área administrativa para lograr una ventaja competitiva sobre otras empresas y mejoren su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alalú (2016) La importancia de la calidad de vida en el trabajo
<https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
- Alejandro j. & riquelme s. & andres g. Zevallos & cordova (2020) Comparación de la satisfacción laboral según los estilos de liderazgo en una empresa privada de distribución y comercialización de combustible de Arequipa y Tacna
https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16407/1/SILVA_RIQUELME_JOS_COM.pdf
- Alyssa rochon c. (2018) Examining factors that influence youth sport coaches' transformational leadership behaviours
https://qspace.library.queensu.ca/bitstream/handle/1974/24505/Rochon_Chantal_A_201809_MSc.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Amitay (2005) Leadership Styles and Organizational Learning in Community Clinics
https://www.researchgate.net/publication/235272193_Leadership_Styles_and_Organizational_Learning_in_Community_Clinics
- Arqueros, M. (2010). La efectividad de los procesos de coaching. JIMCUE'10 – V Jornadas Internacionales Mentoring & Coaching: Universidad – Empresas
<https://silo.tips/download/la-efectividad-de-losprocesos-de-coachin>
- Ayme Llerena, j. J. (2018). Influencia del liderazgo transformacional docente en el aprendizaje significativo de los estudiantes de primero de secundaria de la i. E. Mendel, Sachaca – Arequipa
<http://190.119.145.154/handle/UNSA/8789>
- Bass y Avolio (1994) Improving organizational effectiveness through

transformational leadership

https://www.academia.edu/33267455/Organisational_Effectiveness_through_Trained_Transformational_Leadership_A_Meta_Analysis

Benavides, S. (2013) El coaching en el ámbito empresarial.

https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3599/Benavides_Henares_Sandra.pdf?sequence=1

Burns (1978) Transformational leadership

<https://www.langston.edu/sites/default/files/basic-content-files/TransformationalLeadership.pdf>

Chamorro, S. (2015). ¿Qué es el coaching ejecutivo?

<https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-coachingejecutivo>.

Christianto v. & smarandache f (2018) Review of coaching leadership style in transformational leadership practices

<http://www.secondcominginstitute.com/vixra/coaching.pdf>

Drury, J. y Reicher, S. D. (1999). The intergroup dynamics of collective empowerment: Substantiating the Social Identity Model of Crowd Behavior. *Group Processes and Intergroup Relations*, 2, 381-402.
<http://dx.doi.org/10.1177/1368430299024005>

Flores a, nicolás m l (2018) Los talentos dominantes y el liderazgo transformacional en el personal docente de la institución educativa particular rey de reyes de arequipa en el 2018

<http://190.119.145.154/handle/UNSA/7174>

Goleman (2004) Inteligencia emocional

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/4A47FD8B-892C-4416-8E60-4852DFEF384D/162698/6InteligenciaEmocional.pdf>

Gutiérrez villagra, m. E (2018) Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo en enfermería

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1707>

Hawkins p. (2021) *Leadership team coaching: developing collective transformational leadership*

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=1xgwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=transformational+leadership+coaching+business+thesis&ots=r3wemhtmRc&sig=a2lz56eB9exXh2-4JK5d2Y6Qd4Y#v=onepage&q&f=false>

Hermosilla, Amutio, Da Costa, Páez (2016) El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622016000300135

Hernandez, Fernandez, Baptista (2012) Diseños no experimentales

<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>

Hobbs d (2019) Transformational leadership behaviors in christian school

athletic administrators and its correlation with coach efficacy christopher
<https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/2008/>

International Coach, F. (2014). Definicion del Coaching Segun I.C.F.

Recuperado el 19 de octubre de 2020, de Definicion del Coaching Segun I.C.F.

<http://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicioncoaching-icf-espana>

Longsdon (2021) Características del estilo de aprendizaje social interpersonal

<https://es.drafare.com/caracteristicas-del-estilo-de-aprendizaje-social-interpersonal/>

- Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformation and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984396900272?via%3Dihub>
- Lozano, L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611455009>
- Marceliano, d. Daniel e. (2020) El liderazgo transformacional y el coaching empresarial en el área administrativa del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65803/Depaz_MED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina guizado, g. (2021) Coaching en la efectividad de equipos de alto rendimiento con mediación de liderazgo transformacional en una red de mercadeo internacional
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56092/Medina_GG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mohammed h. A. (2017) The impact of transformational leadership on employees' organizational commitment in egyptian airlines marwa a. Atia* toka m. Fahmy
https://mfth.journals.ekb.eg/article_26091_5ddfd3fd402686546501f738e30f8fd6.pdf
- Murillo, R. (2020). Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá, Colombia.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VieC5BUkuUJ:https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/30221+&cd=1&hl=es&c>

t=clnk&gl=pe

Northouse, Peter G: Leadership : Theory and Practice (7 ed.) (2016)

https://books.google.es/books?id=TuyeBgAAQBAJ&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Ramírez y Sgambatti (2008) Liderazgo transformacional y transaccional en estudiantes de postgrados en gerencia del Área Metropolitana de Caraca

<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545879008.pdf>

Sinkula (1997) A Framework for Market-Based Organizational Learning

https://www.researchgate.net/publication/227011586_A_Framework_for_Market-Based_Organizational_Learning_Linking_Values_Knowledge_and_Behavior

Solis de la cruz, e. C. (2021) Liderazgo transformacional y coaching ejecutivo en el área de emisión-operaciones de una empresa corredora de seguros

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65882/Solis_DLCEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solivellas (2021) Adaptabilidad: qué es y cómo fomentarla entre tus equipos

https://www.homuork.com/es/adaptabilidad-que-es-y-como-fomentarla-entre-tus-equipos_345_102.html

Tafur la matta g. (2019) Liderazgo transformacional y coaching en una empresa educativa en Lima

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48366/Tafur_LMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Offermann, L. R. y Hellmann, P. S. (1996). Leadership behavior and subordinate stress: A 360° view. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 382-390.

<http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.4.382>

Ortiz, j. Jahayda m (2016) Análisis del desempeño laboral de los funcionarios de Autodema y propuesta de un programa de coaching directivo
Arequipa

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6414>

Perez (2008) Definición de relaciones interpersonales

<https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>

Pedroza, h. (2016). Sistema de análisis estadístico. Obtenido de Sistema de análisis estadístico

<https://books.google.com.pe/books?id=sE0qAAAAYAAJ&printsec=frontcover&hl=false>

Quenta v, & amelia; r. Silva & barreda, k. (2016) Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional honorio delgado arequipa

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1805>

Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Obtenido de Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach

http://www.academia.edu/6906740/Confiabilidad_y_coeficiente_Alpha_de_Cronbach

Yukl, G. (1999) An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984399000132>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 9. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Escala
Liderazgo transformacional	Para Bass (1985) se basó en el estudio de Burns. Propuso que el liderazgo se mide a nivel de la influencia que tiene el líder sobre sus seguidores. Nos muestra como el líder transformacional tiene éxito al mejorar o cambiar la motivación de la persona para llevarla al compromiso.	Se elaborará un instrumento teniendo en cuenta sus dimensiones planteadas por Bass (1985): estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional, influencia idealizada.	Estimulación intelectual	Interés personal	Totalmente en desacuerdo (1)	Ordinal
				Solución de dudas		
			Consideración individualizada	Desarrollo personal	En desacuerdo (2)	
				Ayuda en solución de problemas	Indiferencia (3)	
			Motivación inspiracional	Optimismo	De acuerdo (4)	
				Comunicación	Totalmente de acuerdo (5)	
			Influencia idealizada	Respeto		
				Confianza		
				Afecto		

Coaching

Para Withmore (1992) uno de los principales desarrolladores de la teoría del coaching nos indica que el coaching se trata en liberar el potencial de cualquier ser humano para conseguir resultados nuevos y mejores en su vida profesional. Busca ayudar en el aprendizaje en vez de enseñarle.

Se elaborará un instrumento teniendo en cuenta las dimensiones de la variable planteadas por Withmore (1992): relaciones interpersonales, el aprendizaje intrapersonal, calidad de vida en el trabajo, adaptabilidad.

		Escucha asertiva	
	Relaciones interpersonales	Confianza	
		Comunicación	
		Conocimiento de fortalezas	Totalmente en desacuerdo (1)
	Aprendizaje intrapersonal	Conocimiento de debilidades	En desacuerdo (2)
		Mejoramiento de fortalezas y debilidades	Indiferencia (3)
		Compañerismo	De acuerdo (4)
	Calidad de vida en el trabajo	Trabajo en equipo	Totalmente de acuerdo (5)
		Respeto	
		Recepción de cambios	
	Adaptabilidad	Interés en nuevos conocimientos	

Fuente: elaboración propia

Anexo 2. Matriz de consistencia

Tabla 10. Matriz de consistencia

TÍTULO: El Liderazgo Transformacional y el Coaching en el área administrativa de una empresa de transportes Arequipa - 2021						
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL H_i: Existe una relación entre el liderazgo transformacional y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021 H₀: No existe una relación entre el liderazgo transformacional y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H₁: Existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el</p>	<p>Objetivo General: determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el coaching en los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la consideración individualizada y el</p>	VARIABLE 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
			Estimulación intelectual	Interés personal Solución de dudas Desarrollo personal	Escala de medición de Likert	
			Consideración Individualizada	Apoyo Ayuda en solución de problemas		
			Motivación inspiracional	Optimismo Comunicación		
			Influencia Idealizada	Respeto Confianza Afecto		
			VARIABLE 2: Coaching			
			Dimensiones	Indicadores		

<p>consideración individualizada y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021?</p>	<p>el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p> <p>H₀₁: No existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p> <p>H₂: Existe una relación significativa entre la consideración individualizada y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p> <p>H₀₂: No existe una relación significativa entre la consideración individualizada y el coaching de los trabajadores del área</p>	<p>coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la influencia idealizada y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p>	<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Escucha asertiva</p> <p>Confianza</p> <p>Comunicación</p>	
			<p>Aprendizaje intrapersonal</p>	<p>Conocimiento de Fortalezas</p> <p>Conocimiento de debilidades</p> <p>Mejoramiento de fortalezas y debilidades</p>	

	<p>administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p> <p>H₃: Existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p> <p>H03: No existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p> <p>H₄: Existe una relación significativa entre la influencia idealizada y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p> <p>H₀₄: No existe una relación significativa entre la influencia idealizada y el coaching de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transportes, Arequipa, 2021</p>		Calidad de vida en el trabajo	<p>Compañerismo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Respeto</p>	
			Adaptabilidad	<p>Recepción de cambios</p> <p>Interés en nuevos conocimientos</p>	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Estimado Sr(a). El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Liderazgo transformacional y coaching en una empresa de transportes Arequipa-2021", el cual tiene fines exclusivamente académicos.

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considera conveniente.

Escala Valorativa

1. Totalmente en desacuerdo (TD)	2. En desacuerdo (ED)	3. Indiferente (I)	4. De acuerdo (DA)	5. Totalmente de acuerdo (TDA)
----------------------------------	-----------------------	--------------------	--------------------	--------------------------------

Responda las siguientes afirmaciones:

VARIABLE 1: Liderazgo Transformacional						
N°	Dimensiones/ Ítems	TD	ED	I	DA	TDA
	DIMENSION 1: Estimulación intelectual	1	2	3	4	5
1	Ud. siente que su superior se interesa en su vida personal, y no solo laboral					
2	En su área de trabajo Ud. se siente respaldado porque sabe qué ante cualquier duda, recibe ayuda					
3	Tiene expectativas para crecer laboralmente en la empresa					
	DIMENSION 2: Consideración individualizada					
4	Frente a procesos que Ud. desconoce o no se siente seguro, Ud. recibe el apoyo de los demás					
5	Ud. logra solucionar problemas emergentes con ayuda de los demás si es necesario					
	DIMENSION 3: Motivación inspiracional					
6	Ud. siempre toma una actitud positiva y/o optimista frente a diversas dificultades que se puedan presentar					
7	Ud. considera que cuenta con una buena comunicación con sus compañeros de trabajo y superiores					
	DIMENSION 4: Influencia Individualizada					
8	Ud. siente que existe respeto de forma recíproca entre sus compañeros de trabajo y sus superiores					

9	Cuando existe alguna complejidad o problema, Ud. siente la confianza de poder contar con sus compañeros de trabajo y sus superiores					
10	Siente que su trabajo es reconocido					
VARIABLE 2: Coaching						
N°	Dimensiones/ Ítems	TD	ED	I	DA	TDA
	DIMENSION 1: Relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
11	Ud. se siente comprendido por sus pares y superiores					
12	Ud. confía en las decisiones de sus compañeros y superiores					
13	Ud. expresa sus ideas ante los demás abiertamente					
DIMENSION 2: Aprendizaje Intrapersonal						
14	Ud. conoce cuáles son sus fortalezas					
15	Ud. conoce cuáles son sus debilidades					
16	Ud. trabaja arduamente en el mejoramiento de sus fortalezas y debilidades					
DIMENSION 3: Calidad de Vida en el Trabajo						
17	Su ambiente de trabajo es amigable, con compañerismo y camaradería					
18	Siente que trabajar en equipo es un punto fuerte en la empresa					
19	En su ambiente de trabajo, predomina el respeto					
DIMENSION 4: Adaptabilidad						
20	Ante cambios repentinos, Ud. se adapta fácilmente a ellos, y los toma como oportunidades					
21	Ud. se siente entusiasta por nuevos retos que lo alienten a obtener nuevos conocimientos					

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a)
Mg. Carmen Milena Noblecilla Saavedra

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Titulación para alumnos de Universidades con Licencia Denegada de la Universidad César Vallejo en la sede Lima Ate Grupo G-24, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: "Liderazgo Transformacional y Coaching en el área administrativa de una empresa de transportes Arequipa - 2021", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas empresariales.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

KEVIN STEVE SALINAS PAUCAR
D.N.I: 46333831

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es el proceso donde los líderes y sus colaboradores se ayudan mutuamente, logrando así un alto nivel de motivación y moral. Nos muestra una diferenciación entre la dirección y liderazgo como sus características y comportamientos. (Burns, 1978)

Dimensiones de las variables 1:

Según Bass (1985) propuso que el liderazgo se mide a nivel de la influencia que tiene el líder sobre sus seguidores, desglosando 4 componentes básicos para el liderazgo transformacional: estimulación intelectual, atención personal e individual, motivación inspiracional, carisma o influencia idealizada. Nos muestra como el líder transformacional tiene éxito al mejorar o cambiar la motivación de la persona para llevarla al compromiso.

Dimensión 1: Estimulación intelectual

Se refiere a que un líder propone nuevos enfoques para lograr encontrar soluciones a problemas, hace recalque en la inteligencia, la racionalización en la solución de dificultades.

Dimensión 2: Consideración individualizada

Es la capacidad de un líder para encontrar necesidades individuales en sus trabajadores y atenderlas correctamente. Los ayuda, aconseja, y guía según su potencial, creando un clima de apoyo y aprendizaje.

Dimensión 3: Motivación inspiracional

Un líder aumenta el entusiasmo y optimismo, crea en los trabajadores una visión atractiva y estimulante sabiendo como comunicarla de modo convincente no solo con palabras, también con su propio ejemplo.

Dimensión 4: Influencia Idealizada

Es la capacidad que tiene un líder de transmitir confianza, respeto y entusiasmo. Los trabajadores lo transforman en un modelo a seguir. El líder da ánimo, mejora el carisma y los entusiasma a seguir sus ideales, transmitiéndoles su futuro panorama de objetivos realizables con seguridad y confianza.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala Likert
Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Interés personal - Solución de dudas - Desarrollo personal 	1, 2, 3	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo - Ayuda en solución de problemas 	4, 5	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Optimismo - Comunicación 	6, 7	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Confianza - Afecto 	8, 9, 10	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTIMULACION INTELECTUAL								
1	Ud. siente que su superior se interesa en su vida personal, y no solo laboral	X		X		X		
2	Es su área de trabajo Ud. se siente respaldado porque sabe qué ante cualquier duda, recibe ayuda	X		X		X		
3	Tiene expectativas para crecer laboralmente en la empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								
4	Frente a procesos que Ud. desconoce o no se siente seguro, Ud. recibe el apoyo de los demás	X		X		X		
5	Ud. logra solucionar problemas emergentes con ayuda de los demás si es necesario	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION INSPIRACIONAL								
6	Ud. siempre toma una actitud positiva y/o optimista frente a diversas dificultades que se puedan presentar	X		X		X		
7	Ud. considera que cuenta con una buena comunicación con sus compañeros de trabajo y superiores	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA								
8	Ud. siente que existe respeto de forma reciproca entre sus compañeros de trabajo y sus superiores	X		X		X		
9	Cuando existe alguna complejidad o problema, Ud. siente la confianza de poder contar con sus compañeros de trabajo y sus superiores	X		X		X		
10	Siente que su trabajo es reconocido	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG Noblecilla Saavedra Carmen Milena DNI: 02879565

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

10 de Enero del 2022



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Coaching

El coaching es crear un lugar o ambiente donde se facilita que una persona pueda lograr alcanzar su objetivo más deseado. Todo a través de una comunicación asertiva. Galwey (1981)

Dimensiones de las variables 2:

Según Withmore (1992) uno de los principales desarrolladores de la teoría del coaching nos indica que el coaching se trata en liberar el potencial de cualquier ser humano para conseguir resultados nuevos y mejores en su vida profesional. Busca ayudar en el aprendizaje en vez de enseñarle. Nos enseña que con el coaching se logra mejorar las relaciones interpersonales, el aprendizaje intrapersonal, calidad de vida en el trabajo, adaptabilidad.

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Es la comunicación entre dos o más personas, donde si se ejecuta correctamente en un ambiente logra el mejoramiento de un ambiente propicio, con compañerismo y preocupación en los trabajadores, desarrollándose profesionalmente. Mejoría de las la comunicación entre las personas.

Dimensión 2: Aprendizaje intrapersonal

El aprendizaje no es solo retener y acumular información, es también conocerse a sí mismo, conocer sus propias fortalezas y debilidades para más adelante tenerlas en consideración, o más adelante llegar a trabajar en ellas para mejorarlas.

Dimensión 3: Calidad de vida en el trabajo

Es la percepción que el trabajador tiene sobre su lugar de trabajo, identificándolo con su nivel de satisfacción o insatisfacción. Lo traduce en respeto, humildad, responsabilidad y confianza.

Dimensión 4: Adaptabilidad

Es la aptitud de una persona para enfrentarse a nuevos retos y lograr enfrentarlos. Ya sea un nuevo lugar de trabajo, una orden diferente, algo a lo que no está acostumbrado, y cómo el trabajador logra hacerle frente con naturalidad y tomándolo como oportunidad, mas no como amenaza.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: COACHING

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala Likert
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Escucha asertiva - Confianza - Comunicación 	11, 12, 13	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Aprendizaje intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de Fortalezas de debilidades - Mejoramiento de fortalezas y debilidades 	14, 15, 16	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Calidad de vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Compañerismo - Trabajo en equipo - Respeto 	17, 18, 19	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Recepción de cambios - Interés en nuevos conocimientos 	20, 21	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES							
11	Ud. se siente comprendido por sus pares y superiores	X		X		X		
12	Ud. confía en las decisiones de sus compañeros y superiores	X		X		X		
13	Ud. expresa sus ideas ante los demás abiertamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: APRENDIZAJE INTRAPERSONAL							
14	Ud. conoce cuáles son sus fortalezas	X		X		X		
15	Ud. conoce cuáles son sus debilidades	X		X		X		
16	Ud. trabaja arduamente en el mejoramiento de sus fortalezas y debilidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO							
17	Su ambiente de trabajo es amigable, con compañerismo y camaradería	X		X		X		
18	Siente que su trabajar en equipo es un punto fuerte en la empresa	X		X		X		
19	En su ambiente de trabajo, predomina el respeto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: ADAPTABILIDAD							
20	Ante cambios repentinos, Ud. se adapta fácilmente a ellos, y los toma como oportunidades	X		X		X		
21	Ud. se siente entusiasta por nuevos retos que lo alienten a obtener nuevos conocimientos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **MG Noblecilla Saavedra Carmen Milena** **DNI: 02879565**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

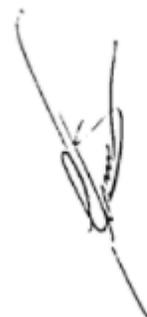
10 de Enero .del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a)
MBA. Lizet Malena Farro Ruiz
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Titulación para alumnos de Universidades con Licencia Denegada de la Universidad César Vallejo en la sede Lima Ate Grupo G-24, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: "Liderazgo Transformacional y Coaching en el área administrativa de una empresa de transportes Arequipa - 2021", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas empresariales.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

KEVIN STEVE SALINAS PAUCAR
D.N.I: 46333831

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es el proceso donde los líderes y sus colaboradores se ayudan mutuamente, logrando así un alto nivel de motivación y moral. Nos muestra una diferenciación entre la dirección y liderazgo como sus características y comportamientos. (Burns, 1978)

Dimensiones de las variables 1:

Según Bass (1985) propuso que el liderazgo se mide a nivel de la influencia que tiene el líder sobre sus seguidores, desglosando 4 componentes básicos para el liderazgo transformacional: estimulación intelectual, atención personal e individual, motivación inspiracional, carisma o influencia idealizada. Nos muestra como el líder transformacional tiene éxito al mejorar o cambiar la motivación de la persona para llevarla al compromiso.

Dimensión 1: Estimulación intelectual

Se refiere a que un líder propone nuevos enfoques para lograr encontrar soluciones a problemas, hace recalque en la inteligencia, la racionalización en la solución de dificultades.

Dimensión 2: Consideración individualizada

Es la capacidad de un líder para encontrar necesidades individuales en sus trabajadores y atenderlas correctamente. Los ayuda, aconseja, y guía según su potencial, creando un clima de apoyo y aprendizaje.

Dimensión 3: Motivación inspiracional

Un líder aumenta el entusiasmo y optimismo, crea en los trabajadores una visión atractiva y estimulante sabiendo como comunicarla de modo convincente no solo con palabras, también con su propio ejemplo.

Dimensión 4: Influencia Idealizada

Es la capacidad que tiene un líder de transmitir confianza, respeto y entusiasmo. Los trabajadores lo transforman en un modelo a seguir. El líder da ánimo, mejora el carisma y los entusiasma a seguir sus ideales, transmitiéndoles su futuro panorama de objetivos realizables con seguridad y confianza.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala Likert
Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Interés personal - Solución de dudas - Desarrollo personal 	1, 2, 3	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo - Ayuda en solución de problemas 	4, 5	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Optimismo - Comunicación 	6, 7	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Confianza - Afecto 	8, 9, 10	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTIMULACION INTELECTUAL								
1	Ud. siente que su superior se interesa en su vida personal, y no solo laboral	X		X		X		
2	Es su área de trabajo Ud. se siente respaldado porque sabe qué ante cualquier duda, recibe ayuda	X		X		X		
3	Tiene expectativas para crecer laboralmente en la empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								
4	Frente a procesos que Ud. desconoce o no se siente seguro, Ud. recibe el apoyo de los demás	X		X		X		
5	Ud. logra solucionar problemas emergentes con ayuda de los demás si es necesario	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION INSPIRACIONAL								
6	Ud. siempre toma una actitud positiva y/o optimista frente a diversas dificultades que se puedan presentar	X		X		X		
7	Ud. considera que cuenta con una buena comunicación con sus compañeros de trabajo y superiores	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA								
8	Ud. siente que existe respeto de forma reciproca entre sus compañeros de trabajo y sus superiores	X		X		X		
9	Cuando existe alguna complejidad o problema, Ud. siente la confianza de poder contar con sus compañeros de trabajo y sus superiores	X		X		X		
10	Siente que su trabajo es reconocido	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Farro Ruiz, Lizet Malena **DNI:** 45962909

Especialidad del validador: MBA: Master of Business Administration (Maestría en Administración y Dirección de Empresas)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

10 de Enero del 2022



Firma del Experto Informante

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Coaching

El coaching es crear un lugar o ambiente donde se facilita que una persona pueda lograr alcanzar su objetivo más deseado. Todo a través de una comunicación asertiva. Galwey (1981)

Dimensiones de las variables 2:

Según Withmore (1992) uno de los principales desarrolladores de la teoría del coaching nos indica que el coaching se trata en liberar el potencial de cualquier ser humano para conseguir resultados nuevos y mejores en su vida profesional. Busca ayudar en el aprendizaje en vez de enseñarle. Nos enseña que con el coaching se logra mejorar las relaciones interpersonales, el aprendizaje intrapersonal, calidad de vida en el trabajo, adaptabilidad.

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Es la comunicación entre dos o más personas, donde si se ejecuta correctamente en un ambiente logra el mejoramiento de un ambiente propicio, con compañerismo y preocupación en los trabajadores, desarrollándose profesionalmente. Mejoría de las la comunicación entre las personas.

Dimensión 2: Aprendizaje intrapersonal

El aprendizaje no es solo retener y acumular información, es también conocerse a sí mismo, conocer sus propias fortalezas y debilidades para más adelante tenerlas en consideración, o más adelante llegar a trabajar en ellas para mejorarlas.

Dimensión 3: Calidad de vida en el trabajo

Es la percepción que el trabajador tiene sobre su lugar de trabajo, identificándolo con su nivel de satisfacción o insatisfacción. Lo traduce en respeto, humildad, responsabilidad y confianza.

Dimensión 4: Adaptabilidad

Es la aptitud de una persona para enfrentarse a nuevos retos y lograr enfrentarlos. Ya sea un nuevo lugar de trabajo, una orden diferente, algo a lo que no está acostumbrado, y cómo el trabajador logra hacerle frente con naturalidad y tomándolo como oportunidad, mas no como amenaza.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: COACHING

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala Likert
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Escucha asertiva - Confianza - Comunicación 	11, 12, 13	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Aprendizaje intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de Fortalezas de debilidades - Mejoramiento de fortalezas y debilidades 	14, 15, 16	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Calidad de vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Compañerismo - Trabajo en equipo - Respeto 	17, 18, 19	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Recepción de cambios - Interés en nuevos conocimientos 	20, 21	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES							
11	Ud. se siente comprendido por sus pares y superiores	X		X		X		
12	Ud. confía en las decisiones de sus compañeros y superiores	X		X		X		
13	Ud. expresa sus ideas ante los demás abiertamente	X		X				
	DIMENSIÓN 2: APRENDIZAJE INTRAPERSONAL							
14	Ud. conoce cuáles son sus fortalezas	X		X		X		
15	Ud. conoce cuáles son sus debilidades	X		X		X		
16	Ud. trabaja arduamente en el mejoramiento de sus fortalezas y debilidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO							
17	Su ambiente de trabajo es amigable, con compañerismo y camaradería	X		X		X		
18	Siente que su trabajar en equipo es un punto fuerte en la empresa	X		X		X		
19	En su ambiente de trabajo, predomina el respeto	X		X				
	DIMENSIÓN 4: ADAPTABILIDAD							
20	Ante cambios repentinos, Ud. se adapta fácilmente a ellos, y los toma como oportunidades	X		X		X		
21	Ud. se siente entusiasta por nuevos retos que lo alienten a obtener nuevos conocimientos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Farro Ruiz, Lizet Malena **DNI: 45962909**

Especialidad del validador: MBA: Master of Business Administration (Maestría en Administración y Dirección de Empresas)

10 de Enero del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a)
Mg. Jose Luis Ernesto Rojas Lopez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Titulación para alumnos de Universidades con Licencia Denegada de la Universidad César Vallejo en la sede Lima Ate Grupo G-24, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: "Liderazgo Transformacional y Coaching en el área administrativa de una empresa de transportes Arequipa - 2021", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas empresariales.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

KEVIN STEVE SALINAS PAUCAR
D.N.I: 46333831

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es el proceso donde los líderes y sus colaboradores se ayudan mutuamente, logrando así un alto nivel de motivación y moral. Nos muestra una diferenciación entre la dirección y liderazgo como sus características y comportamientos. (Burns, 1978)

Dimensiones de las variables 1:

Según Bass (1985) propuso que el liderazgo se mide a nivel de la influencia que tiene el líder sobre sus seguidores, desglosando 4 componentes básicos para el liderazgo transformacional: estimulación intelectual, atención personal e individual, motivación inspiracional, carisma o influencia idealizada. Nos muestra como el líder transformacional tiene éxito al mejorar o cambiar la motivación de la persona para llevarla al compromiso.

Dimensión 1: Estimulación intelectual

Se refiere a que un líder propone nuevos enfoques para lograr encontrar soluciones a problemas, hace recalque en la inteligencia, la racionalización en la solución de dificultades.

Dimensión 2: Consideración individualizada

Es la capacidad de un líder para encontrar necesidades individuales en sus trabajadores y atenderlas correctamente. Los ayuda, aconseja, y guía según su potencial, creando un clima de apoyo y aprendizaje.

Dimensión 3: Motivación inspiracional

Un líder aumenta el entusiasmo y optimismo, crea en los trabajadores una visión atractiva y estimulante sabiendo como comunicarla de modo convincente no solo con palabras, también con su propio ejemplo.

Dimensión 4: Influencia Idealizada

Es la capacidad que tiene un líder de transmitir confianza, respeto y entusiasmo. Los trabajadores lo transforman en un modelo a seguir. El líder da ánimo, mejora el carisma y los entusiasma a seguir sus ideales, transmitiéndoles su futuro panorama de objetivos realizables con seguridad y confianza.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala Likert
Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Interés personal - Solución de dudas - Desarrollo personal 	1, 2, 3	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo - Ayuda en solución de problemas 	4, 5	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Optimismo - Comunicación 	6, 7	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Confianza - Afecto 	8, 9, 10	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTIMULACION INTELECTUAL								
1	Ud. siente que su superior se interesa en su vida personal, y no solo laboral	X		X		X		
2	Es su área de trabajo Ud. se siente respaldado porque sabe qué ante cualquier duda, recibe ayuda	X		X		X		
3	Tiene expectativas para crecer laboralmente en la empresa	X		x		X		
DIMENSIÓN 2: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA								
4	Frente a procesos que Ud. desconoce o no se siente seguro, Ud. recibe el apoyo de los demás	X		X		X		
5	Ud. logra solucionar problemas emergentes con ayuda de los demás si es necesario	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION INSPIRACIONAL								
6	Ud. siempre toma una actitud positiva y/o optimista frente a diversas dificultades que se puedan presentar	X		X		X		
7	Ud. considera que cuenta con una buena comunicación con sus compañeros de trabajo y superiores	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIZADA								
8	Ud. siente que existe respeto de forma reciproca entre sus compañeros de trabajo y sus superiores	X		X		X		
9	Cuando existe alguna complejidad o problema, Ud. siente la confianza de poder contar con sus compañeros de trabajo y sus superiores	X		X		x		
10	Siente que su trabajo es reconocido	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rojas López José Luis Ernesto DNI:29533814

Especialidad del validador: Economista con estudios de Doctorando

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Arequipa 08 de enero del 2022



Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Coaching

El coaching es crear un lugar o ambiente donde se facilita que una persona pueda lograr alcanzar su objetivo más deseado. Todo a través de una comunicación asertiva. Galwey (1981)

Dimensiones de las variables 2:

Según Withmore (1992) uno de los principales desarrolladores de la teoría del coaching nos indica que el coaching se trata en liberar el potencial de cualquier ser humano para conseguir resultados nuevos y mejores en su vida profesional. Busca ayudar en el aprendizaje en vez de enseñarle. Nos enseña que con el coaching se logra mejorar las relaciones interpersonales, el aprendizaje intrapersonal, calidad de vida en el trabajo, adaptabilidad.

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Es la comunicación entre dos o más personas, donde si se ejecuta correctamente en un ambiente logra el mejoramiento de un ambiente propicio, con compañerismo y preocupación en los trabajadores, desarrollándose profesionalmente. Mejoría de las la comunicación entre las personas.

Dimensión 2: Aprendizaje intrapersonal

El aprendizaje no es solo retener y acumular información, es también conocerse a sí mismo, conocer sus propias fortalezas y debilidades para más adelante tenerlas en consideración, o más adelante llegar a trabajar en ellas para mejorarlas.

Dimensión 3: Calidad de vida en el trabajo

Es la percepción que el trabajador tiene sobre su lugar de trabajo, identificándolo con su nivel de satisfacción o insatisfacción. Lo traduce en respeto, humildad, responsabilidad y confianza.

Dimensión 4: Adaptabilidad

Es la aptitud de una persona para enfrentarse a nuevos retos y lograr enfrentarlos. Ya sea un nuevo lugar de trabajo, una orden diferente, algo a lo que no está acostumbrado, y cómo el trabajador logra hacerle frente con naturalidad y tomándolo como oportunidad, mas no como amenaza.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: COACHING

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala Likert
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Escucha asertiva - Confianza - Comunicación 	11, 12, 13	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Aprendizaje intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de Fortalezas de debilidades - Mejoramiento de fortalezas y debilidades 	14, 15, 16	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Calidad de vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Compañerismo - Trabajo en equipo - Respeto 	17, 18, 19	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Recepción de cambios - Interés en nuevos conocimientos 	20, 21	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COACHING

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES							
11	Ud. se siente comprendido por sus pares y superiores	X		x		X		
12	Ud. confía en las decisiones de sus compañeros y superiores	X		X		X		
13	Ud. expresa sus ideas ante los demás abiertamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: APRENDIZAJE INTRAPERSONAL							
14	Ud. conoce cuáles son sus fortalezas	X		X		X		
15	Ud. conoce cuáles son sus debilidades	X		X		X		
16	Ud. trabaja arduamente en el mejoramiento de sus fortalezas y debilidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO							
17	Su ambiente de trabajo es amigable, con compañerismo y camaradería	X		X		X		
18	Siente que su trabajar en equipo es un punto fuerte en la empresa	X		X		X		
19	En su ambiente de trabajo, predomina el respeto	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: ADAPTABILIDAD							
20	Ante cambios repentinos, Ud. se adapta fácilmente a ellos, y los toma como oportunidades	X		X		X		
21	Ud. se siente entusiasta por nuevos retos que lo alienten a obtener nuevos conocimientos	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Rojas López José Luis Ernesto DNI: 29533814**

Especialidad del validador: Economista con estudios de Doctorando

Arequipa 08 de enero del 2022



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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

Anexo 7: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL”

Tabla 11. Resumen de procesamiento de casos en prueba piloto de la variable liderazgo transformacional

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 12. Estadísticas de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,925	10

La tabla muestra las estadísticas de fiabilidad, se observa que el coeficiente de alfa de cronbach es de 0.925 lo que indica que el instrumento tiene una fiabilidad alta.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ud. siente que su superior se interesa en su vida personal, y no solo laboral	35,07	24,638	,707	,918

En su área de trabajo Ud. se siente respaldado porque sabe qué ante cualquier duda, recibe ayuda	35,00	24,714	,850	,911
Tiene expectativas para crecer laboralmente en la empresa	35,07	26,210	,494	,931
Frente a procesos que Ud. desconoce o no se siente seguro, Ud. recibe el apoyo de los demás	35,00	23,286	,824	,912
Ud. logra solucionar problemas emergentes con ayuda de los demás si es necesario	34,93	24,924	,729	,917
Ud. siempre toma una actitud positiva y/o optimista frente a diversas dificultades que se puedan presentar	34,67	28,381	,635	,925
Ud. considera que cuenta con una buena comunicación con sus compañeros de trabajo y superiores	34,53	26,552	,651	,921
Ud. siente que existe respeto de forma recíproca entre sus compañeros de trabajo y sus superiores	34,73	25,924	,763	,916

Cuando existe alguna complejidad o problema, Ud. siente la confianza de poder contar con sus compañeros de trabajo y sus superiores	35,07	24,352	,869	,909
Siente que su trabajo es reconocido	35,13	23,267	,785	,915

“COACHING”

Tabla 13. Resumen de procesamiento de casos en prueba piloto de la variable coaching

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 14. Estadísticas de fiabilidad de la variable coaching

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,854	11

La tabla muestra la prueba alfa de cronbach para el coaching, se observa que el coeficiente es de 0.854 lo que indica que el instrumento tiene una fiabilidad alta.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ud. se siente comprendido por sus pares y superiores	40,73	15,495	,703	,827
Ud. confía en las decisiones de sus compañeros y superiores	40,53	14,552	,774	,820

Ud. expresa sus ideas ante los demás abiertamente	40,53	17,410	,768	,831
Ud. conoce cuáles son sus fortalezas	40,07	19,781	,114	,867
Ud. conoce cuáles son sus debilidades	40,20	17,600	,714	,834
Ud. trabaja arduamente en el mejoramiento de sus fortalezas y debilidades	40,20	20,171	,042	,869
Su ambiente de trabajo es amigable, con compañerismo y camaradería	40,47	16,838	,507	,845
Siente que trabajar en equipo es un punto fuerte en la empresa	40,60	16,829	,631	,834
En su ambiente de trabajo, predomina el respeto	40,33	17,952	,533	,843
Ante cambios repentinos, Ud. se adapta fácilmente a ellos, y los toma como oportunidades	40,60	15,543	,578	,842
Ud. se siente entusiasta por nuevos retos que lo alienten a obtener nuevos conocimientos	40,40	17,400	,771	,831

Anexo 8. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 15. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

VALOR DE RHO	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo 9. Carta de aceptación



EMPRESA DE TRANSPORTES
Rey Latino
EIRL

Un servicio diferente.

Arequipa, Perú 30 de diciembre de 2021

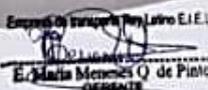
Emp. De Transportes Rey Latino
Gerente General

Presente.

Quien suscribe Eleuteria Maria Meneses de Pinto. En calidad de Gerente General de la Empresa de Transportes **REY LATINO.EIRL**. Por medio de la presente manifiesto mi conformidad y compromiso para dedicar tiempo y apoyo a las actividades académicas requeridas por el Sr. Kevin Steve Salinas Paucar en cuanto a la recolección de información de la institución en mención, para el desarrollo de su proyecto denominado "El Liderazgo Transformacional y el Coaching en el área administrativa de una empresa de transportes Arequipa - 2021" con la finalidad que obtenga resultados satisfactorios en sus objetivos académicos.

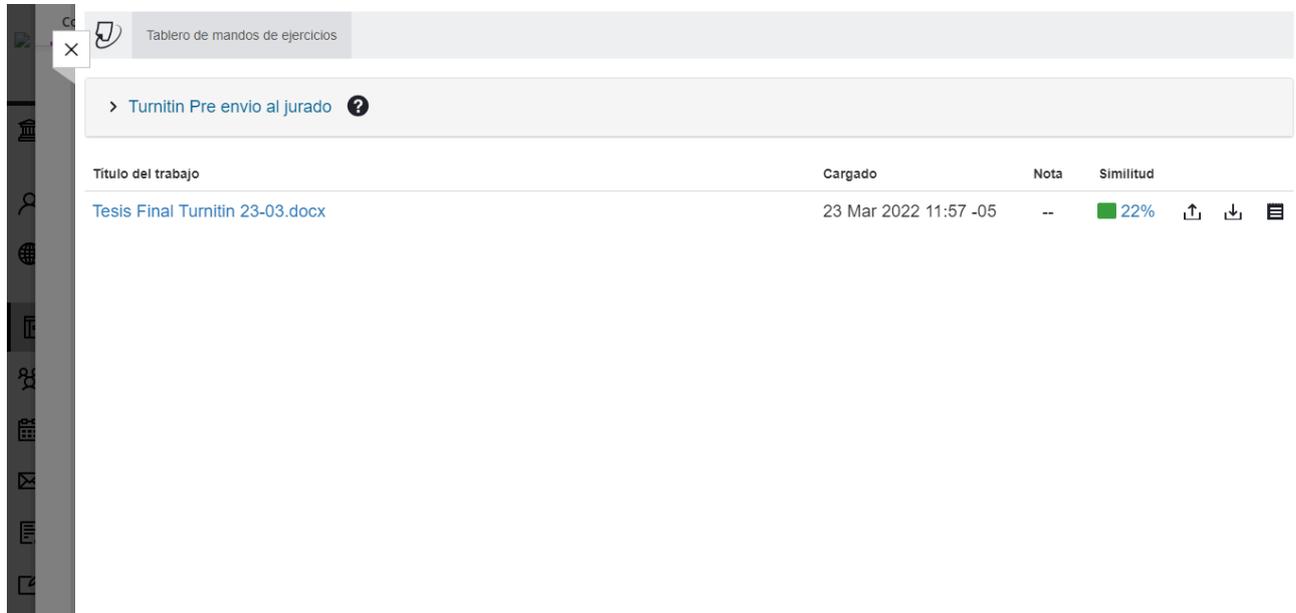
Sin otro particular, quedo de Ud

Atentamente


Eleuteria Meneses Q de Pinto
GERENTE

D. fiscal /Calle 13 de Abril 313, Alto Selva Alegre - (054) 263087
Ventas / Terrapuerto C-8 / Teléfono: (054) 486151 / Celular: 986 766 484 - 986 766 674
Encomiendas / Terrapuerto T-1 / Celular: 980 645 629
Correo electrónico / reylatino1199@hotmail.com

Anexo 10. Captura de turnitin



Titulo del trabajo	Cargado	Nota	Similitud
Tesis Final Turnitin 23-03.docx	23 Mar 2022 11:57 -05	--	22%   



Feedback Studio - Personal: Microsoft Edge
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&student_user=1&o=1791078076&u=1125852113

feedback studio KEVIN STEVE SALINAS PAUCAR | Tesis Final Turnitin 23-03.docx

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Página: 1 de 35 | Número de palabras: 8069 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

Anexo 11. Base de datos

Tabla 16. Base de datos de la variable Liderazgo Transformacional

Participante	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL															Total	
	Estimulación intelectual				Consideración individualizada			Motivación inspiracional			Influencia idealizada						
	P1	P2	P3	Total	P4	P5	Total	P6	P7	Total	P8	P9	P10	Total			
1	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO	
2	4	4	5	13	4	5	9	3	4	7	4	3	4	11	40	ALTO	
3	4	3	4	11	4	4	8	4	4	8	3	4	4	11	38	ALTO	
4	4	4	4	12	5	5	10	4	5	9	5	5	5	15	46	MUY ALTO	
5	3	4	4	11	4	4	8	4	5	9	4	4	4	12	40	ALTO	
6	5	5	4	14	5	5	10	5	4	9	4	4	4	12	45	MUY ALTO	
7	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO	
8	5	4	4	13	4	4	8	4	5	9	5	4	5	14	44	MUY ALTO	
9	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	50	MUY ALTO	
10	4	4	5	13	4	4	8	4	5	9	4	4	4	12	42	MUY ALTO	
11	4	4	5	13	4	4	8	4	4	8	4	4	5	13	42	MUY ALTO	
12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO	
13	4	4	4	12	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	47	MUY ALTO	
14	4	4	5	13	5	5	10	4	4	8	4	4	4	12	43	MUY ALTO	
15	5	5	5	15	5	5	10	4	4	8	4	4	4	12	45	MUY ALTO	
16	3	3	3	9	4	4	8	3	4	7	4	4	4	12	36	ALTO	
17	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO	
18	3	3	4	10	4	4	8	3	4	7	3	4	4	11	36	ALTO	
19	4	4	5	13	4	4	8	5	5	10	4	4	4	12	43	MUY ALTO	
20	4	4	4	12	4	4	8	4	5	9	5	4	5	14	43	MUY ALTO	

21	4	4	5	13	4	4	8	4	5	9	5	5	5	15	45	MUY ALTO
22	4	4	4	12	5	5	10	5	5	10	4	4	4	12	44	MUY ALTO
23	3	2	3	8	1	2	3	2	4	6	5	2	3	10	27	MEDIO
24	4	3	4	11	4	4	8	3	3	6	4	4	4	12	37	ALTO
25	2	3	4	9	4	4	8	3	4	7	2	4	4	10	34	ALTO
26	4	4	4	12	4	4	8	3	4	7	4	4	4	12	39	ALTO
27	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
28	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	5	3	4	12	40	ALTO
29	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	50	MUY ALTO
30	3	3	4	10	4	4	8	3	4	7	4	3	3	10	35	ALTO
31	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
32	5	4	4	13	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	48	MUY ALTO
33	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
34	4	4	5	13	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	41	MUY ALTO
35	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	3	11	39	ALTO
36	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
37	4	4	4	12	4	4	8	3	4	7	4	4	4	12	39	ALTO
38	4	4	4	12	4	4	8	4	3	7	4	4	4	12	39	ALTO
39	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
40	4	4	4	12	5	5	10	4	4	8	4	4	4	12	42	MUY ALTO
41	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	5	4	4	13	41	MUY ALTO
42	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
43	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
44	4	4	4	12	5	4	9	4	4	8	4	4	4	12	41	MUY ALTO
45	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
46	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
47	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
48	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO

49	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
50	4	4	4	12	4	5	9	4	2	6	4	5	4	13	40	ALTO
51	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
52	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
53	4	4	4	12	5	5	10	4	4	8	4	4	4	12	42	MUY ALTO
54	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
55	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
56	4	4	4	12	5	5	10	4	4	8	4	4	4	12	42	MUY ALTO
57	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
58	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
59	3	3	3	9	4	5	9	3	3	6	4	4	4	12	36	ALTO
60	3	4	3	10	4	4	8	4	4	8	4	3	4	11	37	ALTO
61	4	4	3	11	4	4	8	3	4	7	4	4	4	12	38	ALTO
62	4	4	4	12	4	4	8	5	4	9	4	4	5	13	42	MUY ALTO
63	3	4	4	11	4	4	8	4	3	7	4	4	4	12	38	ALTO
64	4	4	3	11	4	4	8	4	4	8	4	3	4	11	38	ALTO
65	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
66	4	3	4	11	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	39	ALTO
67	4	4	4	12	4	4	8	3	3	6	3	4	4	11	37	ALTO
68	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
69	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
70	4	3	4	11	4	5	9	4	4	8	4	3	3	10	38	ALTO
71	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
72	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	37	ALTO
73	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	40	ALTO
74	4	4	4	12	4	4	8	4	3	7	4	4	4	12	39	ALTO

Tabla 17. Base de datos de la variable Coaching

COACHING																	
	Relaciones interpersonales				Aprendizaje intrapersonal				Calidad de vida en el trabajo				Adaptabilidad			Total	
Participante	P1	P2	P3	Total	P4	P5	P6	Total	P7	P8	P9	Total	P10	P11	Total		
1	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
2	4	4	5	13	4	5	4	13	3	4	4	11	3	4	7	44	ALTO
3	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	8	42	ALTO
4	4	4	4	12	5	5	4	14	4	5	5	14	5	5	10	50	MUY ALTO
5	3	4	4	11	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	8	44	ALTO
6	5	5	4	14	5	5	5	15	5	4	4	13	4	4	8	50	MUY ALTO
7	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
8	5	4	4	13	4	4	4	12	4	5	5	14	4	5	9	48	MUY ALTO
9	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	55	MUY ALTO
10	4	4	5	13	4	4	5	13	4	5	4	13	4	4	8	47	MUY ALTO
11	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	9	46	MUY ALTO
12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
13	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	52	MUY ALTO
14	4	4	5	13	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	8	47	MUY ALTO
15	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	8	50	MUY ALTO
16	3	3	3	9	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	8	40	ALTO
17	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
18	3	3	4	10	4	4	5	13	3	4	3	10	4	4	8	41	ALTO
19	4	4	5	13	4	4	5	13	5	5	4	14	4	4	8	48	MUY ALTO
20	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	5	14	4	5	9	47	MUY ALTO
21	4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	5	14	5	5	10	49	MUY ALTO
22	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	4	14	4	4	8	49	MUY ALTO

23	3	2	3	8	1	2	3	6	2	4	5	11	2	3	5	30	MEDIO
24	4	3	4	11	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	8	41	ALTO
25	2	3	4	9	4	4	4	12	3	4	2	9	4	4	8	38	ALTO
26	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	8	43	ALTO
27	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	3	4	7	44	ALTO
29	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	55	MUY ALTO
30	3	3	4	10	4	4	3	11	3	4	4	11	3	3	6	38	ALTO
31	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
32	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	10	53	MUY ALTO
33	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
34	4	4	5	13	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
35	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	7	43	ALTO
36	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
37	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	8	43	ALTO
38	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	8	43	ALTO
39	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
40	4	4	4	12	5	5	3	13	4	4	4	12	4	4	8	45	MUY ALTO
41	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	8	45	MUY ALTO
42	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
43	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	8	45	MUY ALTO
44	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	8	45	MUY ALTO
45	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
46	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
47	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
48	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
49	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
50	4	4	4	12	4	5	4	13	4	2	4	10	5	4	9	44	ALTO

51	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
52	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
53	4	4	4	12	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	8	47	MUY ALTO
54	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
55	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
56	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	8	46	MUY ALTO
57	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
58	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
59	3	3	3	9	4	5	4	13	3	3	4	10	4	4	8	40	ALTO
60	3	4	3	10	4	4	3	11	4	4	4	12	3	4	7	40	ALTO
61	4	4	3	11	4	4	5	13	3	4	4	11	4	4	8	43	ALTO
62	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	9	46	MUY ALTO
63	3	4	4	11	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	8	42	ALTO
64	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	7	42	ALTO
65	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
66	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	43	ALTO
67	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	4	4	8	41	ALTO
68	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
69	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
70	4	3	4	11	4	5	4	13	4	4	4	12	3	3	6	42	ALTO
71	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
72	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	41	ALTO
73	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	8	44	ALTO
74	4	4	4	12	4	4	5	13	4	3	4	11	4	4	8	44	ALTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOBLECILLA SAAVEDRA CARMEN MILENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "El Liderazgo Transformacional y el Coaching en el área administrativa de una empresa de transportes Arequipa - 2021", cuyo autor es SALINAS PAUCAR KEVIN STEVE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Marzo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOBLECILLA SAAVEDRA CARMEN MILENA DNI: 02879565 ORCID 0000-0001-5937-3459	Firmado digitalmente por: CMNOBLECILLAS el 28- 04-2022 09:52:51

Código documento Trilce: TRI - 0293390