



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Coaching Empresarial y Desempeño Laboral en la Empresa
Bajopontina S.A. Huaraz 2022.

AUTORES:

Molina Ramírez, Richard Benjamín (orcid.org/0000-0001-6619-4854)

Vega Tolentino, Lidia Rosalinda (orcid.org/0000-0003-3937-8118)

ASESOR:

MBA. Castro Castro, Miguel Angel (orcid.org/0000-0003-3409-7990)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestion de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

HUARAZ - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mis adorados padres, hermanos, tíos y abuelitos pues sin ellos no lo hubiera logrado. Sus bendiciones a diario a lo largo de mi vida me protegen y me lleva por el camino del bien. Por eso les doy mi trabajo como ofrenda por la paciencia y amor amada familia.

Richard Benjamín Molina Ramírez

La presente tesis dedico a Dios, a mis padres porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona y poder cumplir con mis objetivos trazados y ser una gran profesional.

Lidia Rosalinda Vega Tolentino

AGRADECIMIENTO

Gracias a dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermoso que es la vida y lo justo que puede llegar a ser, gracias a mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis gracias por creer en mí y gracias a dios por permitirme vivir y disfrutar de cada día.

Richard Benjamín Molina Ramírez

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad todos mis logros se los debo a mis padres que están motivándome constantemente para alcanzar mis sueños y mis metas y también quiero agradecer al docente encargado de este taller de titulación por habernos brindado sus conocimientos para nosotros poder realizar esta presente tesis.

Lidia Rosalinda Vega Tolentino

Índice de contenidos

Carátula.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
Tipo de investigación	11
Diseño de la investigación.....	11
3.2. Variables y Operacionalización.....	12
3.3.- Población, muestra, muestreo	13
3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	14
3.5.- Procedimiento de recolección de datos	14
3.6.- Método de análisis de datos.	15
3.7.- Aspectos éticos.....	15
IV.- RESULTADOS	16
4.1.- RESULTADOS DESCRIPTIVOS	16
4.2.- RESULTADOS INFERENCIALES	18
4.2.1.- Contrastación de hipótesis	18

V. DISCUSION	22
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	31
ANEXO 1: Certificados de validez.....	32
ANEXO 2: Operacionalización de variables	52
ANEXO 3: Matriz de consistencia	54
ANEXO 4: Carta de presentación de la empresa.....	55
ANEXO 5: Consentimiento de la empresa	56
ANEXO 6: Autorización de la empresa	57
ANEXO 7: Declaratoria de originalidad de autores	58
ANEXO 8: Autorización para la ejecución del proyecto de investigación.....	59
ANEXO 9: Reporte del Turniting	60
ANEXO 10: Confiabilidad de los instrumentos de recolección.....	62

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Confiabilidad del instrumento</i>	14
Tabla 2	<i>Validación de expertos</i>	15
Tabla 3	<i>Socio demográfico</i>	16
Tabla 4	<i>Prueba de normalidad</i>	18
Tabla 5	<i>Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral.</i>	19
Tabla 6	<i>Correlación entre la motivación y el desempeño laboral</i>	20
Tabla 7	<i>Correlación entre la empowerment y el desempeño laboral</i>	20

RESUMEN

La investigación estableció como propósito principal relacionar el coaching empresarial y el desempeño laboral de la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022. En cuanto a la metodología, se hizo uso del tipo de investigación tipo básico, no experimental, transversal, descriptiva, correlacional. En tanto que la población estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa, la muestra fue la misma, siendo una muestra censal por ser la totalidad. El instrumento utilizado fue la encuesta, mientras que el instrumento utilizado fue el cuestionario, usados para recabar la información de la investigación. Los resultados utilizando la prueba estadística Rho de Spearman, se obtuvo como índice $\rho = 0,516$; resultado que demuestra una correlación entre las variables. Concluyendo que existe una relación entre las variables estudiadas.

Palabra clave: Coaching empresarial, desempeño laboral, liderazgo

ABSTRACT

The main purpose of the research was to relate business coaching and job performance of Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022. Regarding the methodology, the basic, non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational type of research was used. While the population was made up of 50 company workers, the sample was the same, being a census sample because it was the totality. The instrument used was the survey, while the instrument used was the questionnaire, used to collect the research information. The results using the Spearman's Rho statistical test, was obtained as rho index = 0.516; result that demonstrates a correlation between the variables. Concluding that there is a relationship between the variables studied.

Key word: business coaching, job performance, leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel global, la competitividad es todo lo que las empresas buscan y están obligados a desarrollar herramientas efectivas que apoyen a la mejoría del desempeño de los empleados, por eso es importante la evaluación sobre el desempeño de los empleados con la idea de encontrar nuevos talentos en la organización. Las organizaciones se encuentran inmersas en la necesidad de encontrar un valor agregado el cual les va permitir fortalecerse en una plaza tan competitiva donde ya no es suficiente contar con el personal capacitado y motivado para poder responder a las necesidades individuales de los colaboradores como de la empresa. Hoy en día, la tendencia es muy diferente, pues para las empresas la trascendental peculiaridad de un director de éxito es ser líder y entre los elementos de liderar, es ser coach. (Andrade, 2012). La formación continua en las empresas españolas está creciendo. Según el informe emitido por la empresa consultora, la mayoría de organizaciones en un (73 %) preferiría invertir en el desarrollo y aprendizaje de los empleados, al mismo tiempo un (27%) de empresas prefieren contratar a una nueva persona (Ecoaula.es 2021). El coaching ha desarrollado profesionalmente a los empleados y a los grupos de trabajadores, lo que finalmente conlleva a mejores resultados, al mismo tiempo que genera una mayor satisfacción y crecimiento para todos. En cuanto al desempeño laboral, mencioné que empezaron a percibirse de otra manera, no como colaboradores, sino como un equipo. Asimismo, escuchamos lo que se dice y lo que no se dice con una perspectiva diferente y entendemos cómo beneficia al equipo. También usan otras técnicas como cocinar, dar comentarios, hablar sobre cómo empezamos, que son fáciles de aplicar diariamente para lograr los propósitos (Cerrón, 2018). El coaching es un instrumento competente usada dentro del contexto correcto y de la manera eficaz; es esencialmente la forma que va generando pláticas de seguimiento para superar los resultados esperados; basándose en la fiabilidad y privacidad.

Los empleados necesitan un coaching efectivo después de cualquier experiencia de capacitación y desarrollo para hacer que el individuo vaya aprobar y aumentar sus habilidades, entonces las organizaciones van a obtener un retorno de su inversión (Tri Wijayati et al., 2020).

Después de conocer el detalle sobre la problemática existente, se plantea este proyecto, por medio del cual se busca una herramienta de formación continua en la organización con la clara intención de contar con un sistema adecuado, sobre las variables estudiadas y fijarnos que la empresa, Bajopontina actualmente no cuenta con una herramienta eficiente para dar cumplimiento a los objetivos y metas trazadas.

En el estudio se trazó el *problema general*: ¿De qué manera el coaching empresarial contribuye a la mejora del desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022?

En el estudio, la justificación teórica se refiere a las contribuciones teóricas a futuros estudios que contienen las variables estudiadas o temas relacionados. Así mismo la justificación metodológica basada en la utilización de métodos, técnicas, procedimientos y herramientas utilizadas, valorándose el desempeño del personal que labora en la empresa Bajopontina S.A. Además, se utilizó el método científico durante todo el estudio. Además, la justificación práctica busco en el proyecto dotar de un procedimiento para resolver los problemas previstos y contribuir a mejorar el buen desarrollo profesional de sus colaboradores de la empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022. También, la justificación social, la investigación actual proporciona procedimientos o medios para mejorar el uso apropiado y oportuno de variables de capacitación y desempeño laboral sin crear o proporcionar problemas a los empleados.

La investigación plantea por Objetivo general: Identificar la relación entre el coaching empresarial y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022. Entre los objetivos específicos: (1) Identificar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022. (2) Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022. (3) Establecer la relación entre empowerment y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022.

La investigación aborda por hipótesis general: Existe relación significativa entre el coaching empresarial y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022. Entre las hipótesis específicas: (1) Existe relación significativa

entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022, no es bueno. (2) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022., y (3): Existe relación significativa entre el empowerment y el desempeño en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para definir el estudio se consultó el contexto internacional, Monroy (2015) en México el estudio tuvo como sustento demostrar que el coaching es una herramienta en las compañías y el impacto que provoca en el desempeño laboral. La metodología fue descriptiva, media aritmética. Se usaron la encuesta y el cuestionario dirigido a 40 empleados de la empresa. Los resultados muestran el trabajo en equipo con un 60% que están de acuerdo. Se concluye que el coaching es una herramienta que tiene una relación con el rendimiento del personal de la organización estudiada.

Morales y Yohana (2020) el estudio tuvo como propósito el planteamiento del Coaching Empresarial para su utilización como un instrumento administrativo para la mejoría del desempeño laboral de los empleados. El tipo fue analítica descriptiva. Utilizándose cuestionarios estructurados. Las evidencias demuestran que el 54% de los colaboradores algunas veces son apoyados en su crecimiento profesional en la empresa. Se concluye que el coaching empresarial mejora el desempeño laboral en las organizaciones.

Casique (2018) el estudio tuvo como propósito informar acerca del impacto del Coaching Organizacional sobre el desarrollo de competencias laborales del talento humano de las grandes empresas de Manizales. La metodología de campo, explicativo y no experimental. Se utilizó la encuesta y cuestionario dirigido a los funcionarios de las organizaciones empresariales. Las evidencias que se obtuvieron demuestran un nivel alto del coaching en el desarrollo competitivo en el desempeño laboral. Se concluye que el coaching tuvo una efectividad, ya que buscaron el desarrollo de competencias en las organizaciones.

Para precisar la investigación se analizó el contexto *nacional*, Deza (2020) el objetivo fue establecer el efecto de la motivación sobre el desempeño de los colaboradores en el Congreso de la República del Perú, en Lima. Por lo que la investigación fue cuantitativa, básico, no experimental, descriptivo correlacional causal, transversal. El universo fue de 175 servidores del congreso, aplicando el cuestionario para la recopilar la información. Los resultados nos muestran un impacto de autoestima, donde en la tabla 14 observamos un $p = ,000 < 0,05$ y corroborado por un Wald de 32,319. Se concluye que, de acuerdo al rechazo de la hipótesis nula, representa la existencia del impacto de la formación sobre el desempeño laboral en el nivel de significación obtenida.

Azabache (2020) la investigación tuvo como propósito establecer la asociación respecto al coaching sobre el desempeño laboral en una empresa distribuidora localizada en el Cercado de Lima. El método fue básico, cuantitativo, correlacional simple, transversal. La muestra fue 80 trabajadores. Los resultados muestran una correlación según el coeficiente de Spearman presentando el valor 0.789. Se concluye una relación significativa entre las variables investigadas.

Benites (2018) el propósito de la investigación fue establecer la aplicación del programa de formación mejora positivamente el desempeño del personal docente de la institución educativa Número 10979-CPED. Siendo el tipo de estudio, cuasi experimental, el universo fue 8 trabajadores, siendo la misma muestra. Los resultados según el nivel de desempeño laboral en la Preparación de aprendizaje con un 50% malo, al mismo tiempo en la enseñanza de aprendizaje con un 50% regular. Concluyendo que la atención del coaching organizacional optimizó prósperamente el desempeño laboral en la institución educativa, reconociendo una buena interrelación entre los colaboradores y con ello el perfeccionamiento de los aprendizajes.

Para concretar el proyecto de investigación se discurrió el contexto *local*, Sánchez (2021) el propósito planteado por la investigación ha sido el establecimiento de asociación existente entre las variables de la investigación, Huaraz, 2020. Los métodos fueron aplicada, descriptivo correlacional, no experimental, transversal. La muestra fue aleatorio simple, el cuestionario tiene una fiabilidad de 79.6%. Los resultados según la correlación de Spearman fue

0.798. Concluyendo que de acuerdo a los datos encontrados nos demuestran una relación alta entre las variables estudiadas.

Ala (2021) el estudio tuvo como propósito puntualizar las primordiales peculiaridades de las variables de estudio en Huaraz, 2019. Los métodos de estudio fueron cuantitativos, descriptivos, no experimentales, transversales. El universo fue conformado por 102 centros de belleza, la muestra, 80 miembros. Se usó la encuesta y el cuestionario. Se muestra que un 82.50% programan sus planteamientos de mejora, un 75% se muestran conforme con las competencias de los empleados y un 65% piensa que la actitud de cada empleado es muy significativa para optimizar el desempeño. Concluye que el uso del coaching empresarial no es un caso atípico, ya que las organizaciones en la actualidad lo realizan para optimizar el desempeño de los empleados y, como una empresa, continúa manteniéndose en un mercado competitivo.

Entre las teorías concernientes al tema de la investigación, se inicia con el Coach, para lo cual se revisa un Modelo integrativo de Passmore: Según Passmore (2007) la faena que cumple el coach sobre las distintas áreas respecto al desarrollo personal de los sujetos de la organización tales como dominios conductuales, cognitivos y motivacionales, valorando la importancia de construir un sistema de trabajo como parte del enfoque del coach, donde se le da una trascendencia significativa a la gestión emocional de los colaboradores. El coaching de desempeño, es un proceso o relación que perdura en el tiempo e involucra a cualquier empleado y conocimientos, habilidades y actitudes más generales (Tee Ng, 2012). Por su lado, como afirma (Longenecker, 2010) los empleados necesitan un coaching efectivo después de cualquier experiencia de capacitación y desarrollo para hacer que el individuo vaya aprobar y aumentar sus habilidades, entonces las organizaciones van a obtener un retorno de su inversión. Por su lado, Wageman (2001) manifiesta que se presentan diferentes impactos del coaching hacia el rendimiento que resultan ser negativos. Por lo tanto, muestra que hay contextos que influyen tanto en el coaching como en la vinculación del desempeño de los empleados. Los líderes que asumen el papel de entrenadores probablemente van a estimular el rendimiento del equipo al alentar la reflexión del mismo (Buljac-Samardzic & van Woerkom, 2015). Utrilla et al.,

(2015) encontraron que el coaching da un impacto positivo tanto en los empleados como en el desempeño organizacional. Al aumentar la habilidad personal relacionada positivamente con la capacidad de los empleados en su trabajo. Bowles et al., (2007) el coaching tiene el mayor impacto del coaching en el desempeño fue para los gerentes intermedios y sus juniors (en contraste con los gerentes ejecutivos). La pareja de coaching logra utilizar el coaching como una herramienta efectiva para estimular el rendimiento en el maestro.

Badrinarayanan et al., (2015) refieren que el compañero de trabajo es muy importante en el entorno actual orientado al equipo en un ambiente de coaching. La implementación de estrategias de coaching, aumenta la productividad y la satisfacción laboral. En consecuencia, el coaching como estrategia de desarrollo de retroalimentación predice el resultado del desempeño (Smith, 2019).

En cuanto al Modelo formativo de evaluación de Kirkpatrick, Kirkpatrick (1998) "La evaluación del entrenamiento se realizó en 4 niveles principales: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados"

Definición del coaching: Según Gallwey (2014) enfatiza la apreciación del coloquio "El coaching es la destreza de erigir una situación por medio del diálogo y un medio para facilitar los procedimientos donde un individuo se activa con éxito para lograr su objetivo". La esencia del coaching: Apaza (2020) fue desarrollado en el ámbito deportivo, sin embargo, con el paso de los años ha florecido en el ámbito empresarial y esto básicamente lo ha conseguido siendo un coach cognitivo, concebir los obstáculos internos que sufren las personas más que los obstáculos externos. El coaching es un medio para desarrollar una asociación entre el gerente y el empleado que crea una comprensión compartida sobre lo que debe lograrse y cómo se debe lograr (Bweng, 2015).

El coaching como estrategia de aprendizaje: Apaza (2020) dice que hablar de aprender no se limita a la existencia en tercera persona, a ofrecer soluciones a lo desconocido; sino que, consiste en que el coach no está autorizado a enseñar, sino a ayudar a aprender, orientado para que él mismo obtenga las respuestas y dar solución a la problemática pertinente. El coaching puede influir en los equipos de trabajo, al respecto (Buljac-Samardzic y van Woerkom, 2015) señalan que la reflexión del equipo resultó ser un moderador y no un mediador en la asociación

respecto al coaching gerencial respecto al desempeño del equipo. El coaching no es enseñanza, la enseñanza es típicamente comunicación unidireccional y el coach ha desarrollado un método esencial para la mejora del rendimiento (Champathes, 2006). El efecto positivo del coaching gerencial se presenta en el comportamiento de los empleados de primera línea y el rendimiento de ventas (Pousa y Mathieu, 2014). Por su parte, Whitmore (2010) señala "El rendimiento no se mantendría si el no implicara aprendizaje" del desempeño como tareas realizadas por el colaborador y realizadas en su puesto de trabajo. Demostró que el entrenamiento es de gran importancia para ayudar a lograr maximización del valor y el rendimiento, entonces resulta que entrenar resulta ser arte, o en todo caso, una habilidad que requiere contar con conocimientos, pero también práctica para lograr el resultado deseado. Entonces, la formación requiere práctica, compromiso, pero también tiempo para lograr los resultados que se esperan, con la finalidad del aprovechamiento al máximo del potencial de las personas.

Principio del coaching: Conciencia: Uno de los principios importantes es la conciencia, cada individuo a nivel mundial tiene alma, mente y cuerpo diferente, cada persona es única, especial y diferente, no hay manera de decirles cómo actuar ante las situaciones.

En cuanto a los Tipos de coaching, hay varias formas de coaching, incluyendo: Life Coaching: León (2016) es un procedimiento que se basa en técnicas coloquiales, en el que el coach se conecta con el estudiante tal que le permita desarrollar su potencial y crear estrategias que le permitan alcanzar sus metas en varios aspectos de su vida personal para alcanzar sus sueños y mejorar las relaciones personales, familiares y de pareja en lugar de trabajar para lograr un equilibrio entre tus emociones, mente y espíritu.

Coaching empresarial: León (2016) va dirigido a las Mypes, donde cada organización tiene deficiencias diferentes, teniendo como objetivo mejorar el desempeño de sus empleados, creando un entorno auténtico y fructífero para desarrollar habilidades emprendedoras, ahorrando tiempo, expandiendo sus operaciones, ayudándolos a manejar conflictos en diversas situaciones empresariales.

Coaching Organizacional: Según, León (2016) es un procedimiento trazado para inmensas organizaciones, también conocido como formación corporativa o formación estratégica, y suele ser el departamento de RRHH el que lo realiza. Donde los objetivos de la empresa son dominantes. El propósito es lograr que los trabajadores consigan una innovación auténtica que conduzca al logro de la meta. Cuando ocurre un cambio de personal, genera un impacto que trasciende todos los niveles de la empresa.

Coaching Ejecutivo: según, León (2016) como sugiere el calificativo, se aplica a los líderes y funcionarios empresariales que son responsables de lograr los objetivos comerciales. El procedimiento formativo tiene como objetivo mejorar los niveles de gestión en la organización desarrollando las habilidades directivas de los directivos para lograr un desempeño óptimo en las relaciones tanto con sus empleados con la alta dirección y su interrelación. Respecto al Coaching de Equipo: según, León (2016) el coaching de equipos crea una mayor responsabilidad de los conformantes el equipo porque se sienten compartidos en las metas, la visión y la misión, considerándose parte de la meta común.

Acerca de las dimensiones del coaching, Según Whitmore (2010), trata los sucesivos aspectos: Dimensión 1: Liderazgo, está relacionado con el intelectual o la perspicacia, buscando superar cada obstáculo, aprovechando al máximo el potencial de cada persona. Indicadores: Gestión de conocimientos, es la transferencia de saberes obtenidos para implementar acciones efectivas en la empresa, rasgo característico del líder, importante en los procesos realizados. Conducta es el modo o perfil en que se conducen los colaboradores de la organización, que puede establecer su desempeño. Las habilidades son pericias probas que tienen los personas que autorizadas a realizar faenas correctamente. Así mismo concerniente a la Dimensión 2: La motivación es el progreso de las diversas diligencias y ejercicios materiales e inmateriales, que tienen como finalidad incentivar a los trabajadores a desarrollar sus acciones en sus campos de actividad, el desempeño está determinado por la eficiencia y la calidad, incluidos el reconocimiento, la promoción, la compensación monetaria y otros factores de valor para los empleados. Indicadores de: Objetivos/Propósitos, los empleados deben estar realizando sus actividades de acuerdo con los objetivos,

de acuerdo con los indicadores de la unidad, donde las empresas realizan sus actividades de acuerdo con metas y objetivos que se pueden medir y analizar. El compromiso laboral viene a ser las responsabilidades del trabajador con las faenas y el trabajo para el que están destinados. Implementación y compatibilidad con la institución y sus objetivos. De igual manera la Dimensión 3: Empowerment, creado a partir de la fortaleza que aporta cada colaborador para el desempeño de su trabajo, este promueve el crecimiento personal, realiza el potencial de cada colaborador y otorga autonomía y soberanía para tomar las medidas responsables en el desempeño de su trabajo. Para quién se mide: Cumplimiento de deberes, acatamiento de las faenas empresariales de lado de los colaboradores con precisión, el cual determina lograr los objetivos empresariales. Nivel de confianza son el enfoque trascendente de la empresa para tener un ambiente de trabajo óptimo, ya que esto establecerá el bienestar, confianza y comodidad de las personas, consintiendo a desempeñar sus funciones de manera óptima. Identificación institucional La pertenencia que el asociado posee en la organización en la que labora, para que realice sus actividades con eficacia, de acuerdo con los fines de la organización.

En cuanto al Desempeño laboral, Chiavenato (2011) Visualiza el rendimiento en el trabajo como una acción que los individuos realizan en las empresas. En este contexto, la eficacia del trabajo de los colaboradores depende del buen comportamiento, actitudes y resultados, que se derivan de las características de la persona, y pueden demostrarse con sus habilidades. Por su lado Grados (2011), señala respecto al desempeño laboral que se trata del grado de realización de las actividades establecidas por la organización orientado hacia el personal, pudiendo darse de forma eficiente, debiendo sujetarse a reglas básicas para obtener las metas establecidas, acerca del personal involucrado en el desarrollo de las actividades laborales, respecto a los directivos, la jefatura, y los trabajadores. Stoner et al. (1996) establece cómo el rendimiento de los trabajadores, laboran efectivamente, persiguiendo metas relevantes, con base en estándares preestablecidos. Robbins (2009) señala la importancia de establecer metas, motivando así el comportamiento y mejorando el desempeño. El desempeño laboral es mejor si las metas establecidas son difíciles de alcanzar, y

viceversa. Lluncor (2020) señala que el desempeño laboral es concurrente con el comportamiento que posee cada empleado para traducirlo en resultados medibles y cuantificables.

Respecto a las Dimensiones del desempeño laboral, se indica los subsecuentes: Dimensión 1: desempeño de funciones: nos referimos a la calidad del servicio o trabajo realizado por los empleados en la organización. Aquí se promueven desde habilidades técnicas y relacionales y esto incide directamente en los resultados. Indicadores: Cumplimiento de funciones es el logro por el cual los empleados llevan a cabo las labores y compromisos asignados. Gestión del cambio, adaptarse bien a los cambios de personal en la empresa, permitiendo realizar tareas institucionales eficazmente. Organización de actividades es la manera como una empresa organiza y prevé desarrollar sus actividades de forma que puedan ser realizadas en colaboración con los trabajadores durante el ciclo de funcionamiento, evitando deslices. Así mismo la Dimensión 2: Características individuales: Identifica un organismo como único. Una estructura especial y única basada en la experiencia de vida. La capacidad del cerebro permite sobrevivir y adaptarte al entorno. Indicadores: relaciones interpersonales es cómo las personas se relacionan entre sí. Otros en tu entorno intervienen para crear comunicación, sentimientos y procesos, entre otros aspectos. La Capacitación adquirida la realimentación que aceptan los empleados en el lugar de trabajo es fundamental para el correcto desempeño de sus labores en el trabajo. Ideas y sugerencias estos son aspectos significativos donde colaborador se guie sobresalientemente en el perfeccionamiento de sus operaciones y poder desempeñar mejor sus funciones. De igual manera la Dimensión 3: Liderazgo resulta ser un conglomerado de destrezas utilizadas tendientes a liderar, pero también a acompañar a un conjunto de trabajadores. Debe tenerse en cuenta que la persona que ostenta el liderazgo no solo va a influir de alguna manera a su equipo de trabajo, sino a la vez logra generar ideas innovadoras y a la vez motiva a todos y cada uno de los participantes a entregar lo mejor de sí mismo. Indicadores: Práctica de valores, es el desempeño de las acciones en el marco del ejercicio de los valores, que es lo que caracteriza al colaborador, explica la mayor parte de la probidad que tiene. Predica con el ejemplo, es una

característica del guía, siendo trascendente en cualquier empresa, ya que los demás trabajadores realicen su trabajo al máximo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básico, al respecto CONCYTEC (2022) señala que se trata de estudios dirigidos que recopilan datos o información sobre una muestra particular de un tema de investigación específico, con el fin de proceder a verificar las hipótesis planteadas, este planteamiento es compartido por (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental, según los investigadores, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explicaron: Es el proceso de investigación en el que las variables de investigación no cambian, y los escenarios son los mismos y no los hace quien los estudia. No existe variable para las variables estudiadas en su estado natural, coincidiendo con Ríos (2017).

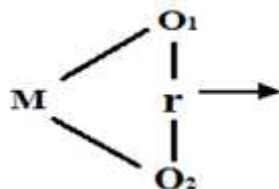
La investigación fue descriptiva, según, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) Buscan esclarecer las características, rasgos y características de una persona, grupo de personas, sociedad o cualquier otro fenómeno analizado. Por lo tanto, sólo tratan calcular o resumir información sobre las variables a las que se refieren, de forma autónoma o conjunta. Esto significa que su objetivo no es averiguar la relación entre ellos.

La investigación fue transversal, según, Carrasco (2006) expuso que: los hechos, los fenómenos o casos de la realidad fueron estudiados en un instante establecido.

El estudio fue correlacional, consideran el problema y analizan la asociación respecto a las variables de investigación. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explican que está relacionado porque intenta vincular dos variables,

comprobar cada variable, luego confirmar si está relacionado entre las dos variables y termina manteniendo las hipótesis de la teoría propuesta.

El esquema sugerido es:



Dónde:

M: Muestra

r: Relación entre variables

O1: Coaching empresarial

O2: Desempeño laboral

3.2. Variables y Operacionalización.

Variable 1 Coaching empresarial

Definición conceptual, según, Whitmore (2003) manifestó que el adiestramiento es de gran trascendencia para auxiliar a propagar el valor y el rendimiento, por lo que la capacitación es una habilidad o una destreza que pretende discernimiento y pericia para lograr los resultados deseados. En otras palabras, la formación requiere compromiso, práctica y tiempo para lograr los resultados deseados, con el fin de aprovechar al máximo el potencial de todos.

Definición operacional del Coaching empresarial: donde la variable fue medida mediante las siguientes dimensiones: liderazgo, motivación, empowerment.

Indicadores, se menciona a la gestión de conocimientos, conducta, habilidades, objetivos/propósitos, compromiso laboral, cumplimiento de deberes, nivel de confianza, identificación institucional.

Variable 2 Desempeño laboral

Definición conceptual, según, Chiavenato (2019) se relaciona con la conducta de los trabajadores que es sólido con los procedimientos laborales específicos del

trabajo y los comportamientos que claramente ayudan para lograr los propósitos empresariales.

Definición operacional, la variable fue medida mediante las siguientes dimensiones: desempeño de funciones, características individuales, liderazgo.

Indicadores, se menciona al cumplimiento de funciones, gestión de cambios, organización de actividades, relaciones interpersonales, capacitación adquirida, ideas y sugerencias, práctica de valores, predica con el ejemplo.

Escala de medición, el informe fue de escala ordinal.

3.3.- Población, muestra, muestreo

La población de la investigación fue conformada por 50 trabajadores de la empresa Bajopontina S.A. Según, López (2004), es un conglomerado de personas o cosas sobre que se quiere saber en un estudio.

Criterios de inclusión fueron considerados los trabajadores que se encuentran cubriendo vacaciones y los colaboradores con prueba laboral.

Criterio de exclusión fueron considerados los colaboradores temporales y los colaboradores sin contrato.

La muestra fue establecida por el total de trabajadores de la empresa Bajopontina s.a, según, López (2004) es un subconjunto o parte del universo para la cual se realizará la encuesta, posición compartida por (Vara-Horna, 2012). Incluye 03 supervisores, 01 administrador, 01 jefe de ventas y 45 empleados que laboran en la organización.

El proyecto utilizó el censo, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) informaron que, si la población fuera más pequeña y el universo fuera controlable, sería similar a la muestra.

El muestreo fue no probabilístico, aleatorio simple, según, López (2004) es la técnica usada para elegir los componentes de la muestra integral. La muestra elegida fue una muestra censal, la cual se tomará para todas las personas seleccionadas de la empresa Bajopontina.

3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica usada fue la encuesta, donde se recopiló la información, describiéndose el problema real. Según, Casas-Anguita et al. (2003) se usa ampliamente como proceso de investigación, ya que permite una recopilación y procesamiento de datos rápidos y eficientes.

El Instrumento utilizado fue el cuestionario aplicándose a los trabajadores de la empresa Bajopontina S.A., según, Casas-Anguita et al. (2003) recopilación sistemática de documentación de indicadores variables relevantes para los encuestados.

3.5.- Procedimiento de recolección de datos

Aborda con la autorización de la empresa Bajopontina sobre la encuesta y fue ejecutada por medio de los cuestionarios remitidos a los trabajadores de la organización. La encuesta se efectuó claramente por medio del cuestionario, y la averiguación lograda fue selecta y aperturada en Excel para el examen de los resultados.

Confiabilidad.

Se realizó su fiabilidad técnicamente con el alfa de Cronbach.

Tabla 1

Confiabilidad del instrumento

Contenido	Alfa de Cronbach	Nº Elementos
Cuestionario del coaching empresarial	,8394	12
Cuestionario del desempeño laboral	,8846	12

Validez del instrumento.

Fue validado por 03 expertos, basados en su experiencia profesional demostrando la excelencia y aplicabilidad de las herramientas de estudio.

Tabla 2

Validación de expertos

Expertos	Opinión
Mg. Montenegro Otiniano, Luis Eduardo	Hay suficiente y es aplicable
Mg. Pecsén Quiroz, Juan Ramón	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Osorio Espinoza, Yuri Roger	Hay suficiencia y es aplicable

3.6.- Método de análisis de datos.

Según Sarduy (2007), el análisis de procesos es un tipo específico de trabajo profesional en el que se lleva a cabo un proceso intelectual, empujando los límites del potencial humano, revelando los límites del altruismo y la dedicación, como cualquier otra profesión, se dedica a la búsqueda de la verdad ya la síntesis de la cultura. Por estas razones, al recopilar datos, se tabularon y revisaron, ya que utilizará SPSS 23.0 y Excel. Se aplicó la técnica de Rho Spearman para mostrar la relación entre variables ordinales.

Se utilizó el análisis inferencial para determinar los coeficientes de la correlación entre las dos variables objeto de la investigación.

3.7.- Aspectos éticos

Dentro del proceso de investigación se conservaron las generalidades rectoras del plan definido por la Universidad César Vallejo, mientras que el sujeto del proyecto de estudio es la persona, se rige por sólidos principios éticos y se obtiene su aprobación. Se admira el libro, ya que se han utilizado todas las fuentes para la colaboración y la publicación.

Considere los siguientes aspectos:

- Consentimiento informado
- Respetar los valores de la investigación como la transparencia, la honestidad, etc.

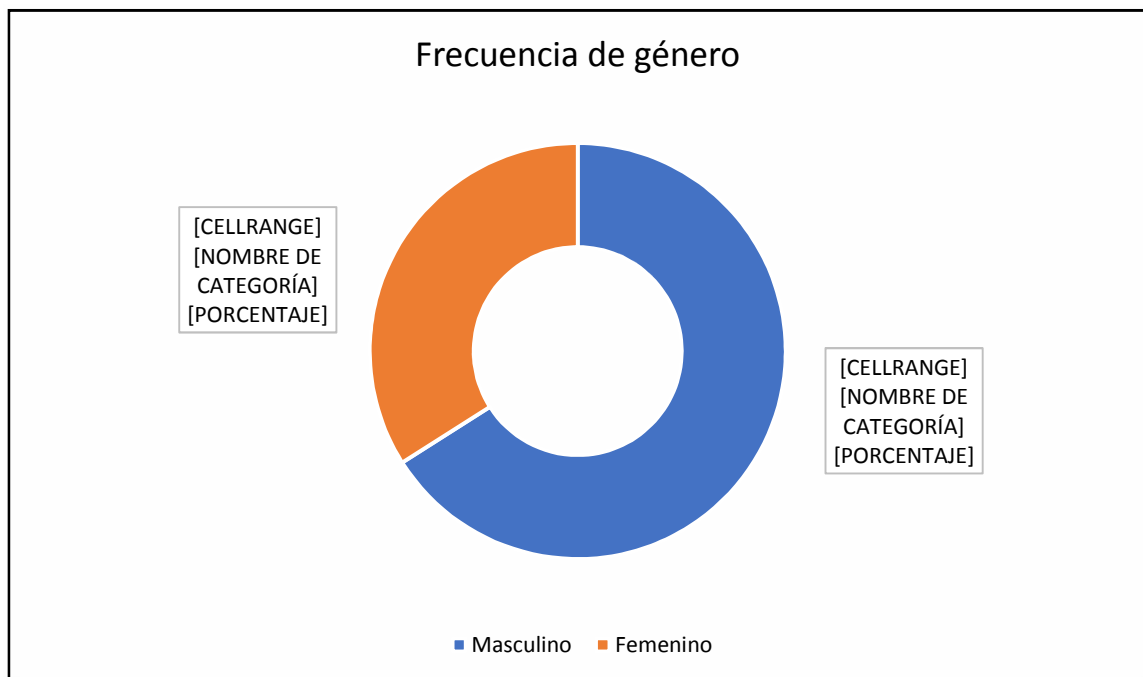
IV.- RESULTADOS

4.1.- RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 3

Socio demográfico

Variabes	Categorías	Frecuencia	%
Género	Masculino	33	66.00%
	Femenino	17	34.00%
	Total	50	100.00%
Edad	21 - 30 años	39	78.00%
	31 - 40 años	5	10.00%
	41 - 50 años	4	8.00%
	51 - 60 años	2	4.00%
	61 - 70 años	0	0.0%
	Total	50	100.00%





Interpretación: en la tabla 2 se describe que el 66.00% de colaboradores de la Empresa Bajopontina son de género masculino y el 34.00% son de género femenino, describiendo que un 78.00% oscilan entre 21 a 30 años, de igual manera un 10% de trabajadores de la empresa oscilan de 31 a 40 años, también con un 8.00% son de 41 a 50 años de edad, finalizando con un 4.00% oscilan entre 51 a 60 años en edad avanzada.

Prueba de normalidad

Contraste de hipótesis de prueba de normalidad

H0: La variable si tiene distribución normal ($p > 0,05$)

H1: La variable no tiene distribución normal ($p < 0,05$)

Tabla 4*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching			
empresarial	0,858	50	0.000
Desempeño			
laboral	0,748	50	0.000

Corrección de significación de Lilliefors

La significación asintótica (bilateral) es cero, esto quiere decir en una prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, como $p < 0,05$, entonces se rechaza la H_0 y se acepta H_1 , afirmando que los datos no tienen una distribución normal. Siendo utilizado una estadística no paramétrica.

4.2.- RESULTADOS INFERENCIALES

4.2.1.- Contrastación de hipótesis

Prueba de Hipótesis General; formulamos las hipótesis estadísticas:

Hipótesis General (H_1): Existe relación entre el coaching empresarial y desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022.

Hipótesis nula (H_0): No existe relación entre el coaching empresarial y desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022.

Tabla 4 correlación entre el coaching empresarial y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Rho de Spearman	Coaching empresarial	1,000	,516**
		.	,000
	N	50	50

Podemos notar que existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, el cual rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir existe correlación significativa entre el coaching empresarial y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022, también notamos una correlación positiva alta entre ambas variables con un coeficiente de correlación de 0.516.

Prueba de Hipótesis específicas; formulamos las hipótesis estadísticas:

Hipótesis específica (H1): Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina, Huaraz, 2022.

Hipótesis nula (H0): No Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina, Huaraz, 2022.

Tabla 5

Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
		Liderazgo	Coeficiente de correlación
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50

Podemos notar que existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, el cual rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir existe correlación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022, también notamos una correlación positiva baja entre ambas variables con un coeficiente de correlación de 0.391.

Prueba de Hipótesis específicas; formulamos las hipótesis estadísticas:

Hipótesis específica (H2): Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022.

Hipótesis nula (H0): No Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A, Huaraz, 2022.

Tabla 6

Correlación entre la motivación y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000 ,414**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	50 50

Podemos notar que existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, el cual rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir existe correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022, también notamos una correlación positiva baja entre ambas variables con un coeficiente de correlación de 0.414.

Prueba de Hipótesis específicas; formulamos las hipótesis estadísticas:

Hipótesis específica (H3): Existe relación entre el empowerment y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022.

Hipótesis nula (H0): No Existe relación entre el empowerment y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022.

Tabla 7

Correlación entre la empowerment y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Empowerment	Coeficiente de correlación	1,000 ,375**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	50 50

Podemos notar que existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05 , el cual rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir existe correlación significativa entre el empowerment y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022, también notamos una correlación positiva baja entre ambas variables con un coeficiente de correlación de 0.375 .

V. DISCUSION

En el estudio se efectuó el análisis e interpretación de acuerdo a los resultados obtenidos, efectuando la discusión de acuerdo a la comprobación encontrada en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022, cotejando con otras investigaciones científicas de las variables coaching empresarial y desempeño laboral; dimensiones del coaching empresarial, liderazgo, motivación, empowerment, se comprobó manteniéndose las convicciones con investigaciones de otros actores.

De acuerdo a la hipótesis general, se presentó la relación entre el coaching empresarial y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente moderado de 0,516. Hallándose una significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05. Comprobando que el coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral en la empresa. En efecto, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestra hipótesis general. Se consigue asegurar con otros elementos de convicción de otros investigadores, según, Azabache (2020), en sus resultados se observan un coeficiente de 0,789, donde demostraron una relación entre las variables estudiadas. Asimismo, Deza (2020) menciona la existencia de un impacto de la dimensión autoestima, como parte de la formación sobre el desempeño laboral.

De acuerdo a la hipótesis específica 1, se presentó la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz, 2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente bajo de 0,391. Hallándose una significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05. Comprobando que el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral en la empresa. En efecto, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestra primera hipótesis específica. Se consigue asegurar con otros elementos de convicción de otros investigadores, según, Morales y Yohana (2020), quienes presentan las evidencias demostrando con un 54% de los colaboradores algunas veces son apoyados en su crecimiento profesional en la empresa. Concluyeron que el coaching empresarial mejora el desempeño laboral en las organizaciones.

De acuerdo a la hipótesis específica 2, se presentó la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz,2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente bajo de 0,414. Hallándose una significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05. Comprobando que la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la empresa. En efecto, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestra segunda hipótesis específica. Se consigue asegurar con otros elementos de convicción de otros investigadores, según, Benites (2018), en su estudio concluye que el coaching empresarial optimizó prósperamente el desempeño laboral.

De acuerdo a la hipótesis específica 3, se presentó la relación entre el empowerment y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz,2022, de acuerdo a los datos estadísticos según la técnica de Spearman con un coeficiente moderado de 0,375. Hallándose una significancia de $p=0,000$, siendo menor a 0,05. Comprobando que el empowerment se relaciona con el desempeño laboral en la empresa. En efecto, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Quedando demostrado nuestra primera hipótesis específica. Se consigue asegurar con otros elementos de convicción de otros investigadores, según, Sánchez (2021), quienes presentan las evidencias demostrando con un 79.6% de fiabilidad, llegando a la conclusión la relación entre las dos variables estudiadas.

VI. CONCLUSIONES

Del estudio efectuado y los datos obtenidos se han planteado las siguientes conclusiones:

En cuanto al objetivo general, se concluye que el coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz, 2022, debido a que a través del coeficiente de Spearman se estableció una correlación del 51.60%, reflejándose en la tabla 6; en el que se muestra la conformidad de la hipótesis alterna que expresa que el coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022. Con los resultados descriptivos e inferenciales se afirman que la hipótesis general señalada, manifiesta una correlación entre el coaching empresarial y el desempeño laboral en la empresa.

Con respecto al objetivo específico 1, se concluye que el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz, 2022, demostrado mediante el coeficiente de Spearman, obteniéndose una correlación del 39.10%, reflejándose en la tabla 7. Mostrando la conformidad de la hipótesis alterna que expresa que el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022. Con los resultados descriptivos e inferenciales se afirma que la hipótesis general señalada, manifiesta una correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la empresa.

En cuanto al objetivo específico 2, se concluye que la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz, 2022, sustentado en que a través del coeficiente de Spearman se estableció una correlación del 41.10%, donde se refleja en la tabla 8. Mostrando la conformidad de la hipótesis alterna que expresa que la motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022. Con los resultados descriptivos e inferenciales se afirman que la hipótesis general señalada, manifiesta una correlación entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa.

En lo que respecta al objetivo específico 3, se concluye que el empowerment se relacionan con el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz, 2022, sustentado en que el coeficiente de Spearman se halló una correlación del 37.50%, reflejándose en la tabla 9. Mostrando la conformidad de la hipótesis alterna que expresa que empowerment se relacionan con el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz, 2022. Con los resultados inferenciales se afirman que la hipótesis específica señalada manifiesta una correlación entre el empowerment y el desempeño laboral en la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa implementar un programa de coaching empresarial, donde se detalle las acciones de mejora en los diversos procedimientos, en la búsqueda de mejorar el desempeño laboral.

Se recomienda a la empresa sostener un liderazgo empresarial, para que el personal se sienta identificado en los diferentes procesos de la organización, impulsando el logro de sus metas y objetivos.

Se recomienda a la empresa realizar un programa motivacional a su personal, para buscar mejoras en su desempeño laboral.

Se recomienda a la empresa delegar funciones y los trabajadores sientan identificados con la organización y se puedan tomar decisiones positivas y fructíferas.

REFERENCIAS

- Ala, M. F. (2021). *Caracterización de los factores relevantes del coaching empresarial para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicio, rubro peluquería y otros tratamientos de belleza (peluquerías) en la ciudad de Huaraz, 2019.*
- Azabache, A. P. X. (2020). *Coaching y desempeño laboral en una empresa distribuidora del Cercado de Lima.*
- Badrinarayanan, V., Dixon, A., West, V. L., & Zank, G. M. (2015). Professional sales coaching: an integrative review and research agenda. *European Journal of Marketing*, 49(7/8), 1087–1113. <https://doi.org/10.1108/EJM-06-2014-0368>
- Benites, C. E. (2018). *Aplicación de un programa coaching para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la IE N° 10979 CPED–Cerro de Arena Olmos-2018.*
- Bowles, S., Cunningham, C. J. L., de La Rosa, G. M., & Picano, J. (2007). Coaching leaders in middle and executive management: goals, performance, buy-in. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(5), 388–408. <https://doi.org/10.1108/01437730710761715>
- Buljac-Samardzic, M., & van Woerkom, M. (2015). Can managers coach their teams too much? *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 280–296. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0380>
- Bweng, E. B. (2015). The perceived effects of coaching on employee performance at the Co-operative Bank of Kenya. *University of Nairobi.*
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica* (1ra.). Editorial San Marcos.
- Casas-Anguita, J., Repullo-Labrador, J. R., & Donado-Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8). [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)70728-8)

- Casique, L. (2018). Impacto del Coaching Organizacional en el desarrollo de competencias laborales del talento humano de empresas manizaleñas, una mirada desde sus directivos. *Departamento de Administración*.
- Cerrón, S. B. (2018). *Coaching y desempeño laboral en los colaboradores de un banco privado de la Agencia Huaycan Ate, 2018*.
- Champathes, M. R. (2006). Coaching for performance improvement: the “COACH” model. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 20(2), 17–18. <https://doi.org/10.1108/14777280610645886>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Novena). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ma.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- CONCYTEC. (2022). Uso de la Metodología. Nivel de la Madurez de Tecnológica (TRL). In *DIRECTIVA N° 001-2022-CONCYTEC-P*. Diario Oficial El Peruano.
- Deza, M. G. (2020). *Impacto del coaching en el desempeño laboral de los trabajadores del Congreso de la República del Perú, Lima 2020*.
- Gallwey, W. T. (2014). *The inner game of tennis: The ultimate guide to the mental side of peak performance*. Pan Macmillan.
- Grados, J. (2011). *Calificación de méritos* (6ta.). Editorial Trillas.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología para la investigación Científica: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7ma.). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Kilpatrick, D. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco, California: Berrett. Kochler Publishers, Inc.
- León, M. I. E. (2016). *Estrategia de coaching para la mejora del liderazgo en la formación de instructores y miembros de equipo del Instituto Latinoamericano de Liderazgo Cristoforo”–Región Norte 2016*.

- Lluncor, A. A. (2020). *Coaching empresarial para el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, Motupe.*
- Longenecker, C. O. (2010). Coaching for better results: key practices of high performance leaders. *Industrial and Commercial Training*, 42(1), 32–40. <https://doi.org/10.1108/00197851011013698>
- López, P. L. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09, 69–74.
- Monroy, A. (2015). COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con supervisores y visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango). *Guatemala: Universidad Rafael Landívar.*
- Morales, P., y Yohana, Y. (2020). *Coaching empresarial como herramienta administrativa para mejorar el desempeño laboral de los empleados de la empresa Rotofibras LTDA.*
- Núñez-Cacho Utrilla, P., Grande, F. A., & Lorenzo, D. (2015). The effects of coaching in employees and organizational performance: The Spanish Case. *Intangible Capital*, 11(2). <https://doi.org/10.3926/ic.586>
- Passmore, J. (2007). An integrative model for executive coaching. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59(1), 68.
- Pousa, C., & Mathieu, A. (2014). Boosting customer orientation through coaching: a Canadian study. *International Journal of Bank Marketing*, 32(1), 60–81. <https://doi.org/10.1108/IJBM-04-2013-0031>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción (1ra.)*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (13ra.)*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Sánchez, D. A. (2021). *Coaching y desempeño laboral en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Ancash 2020, sede Huaraz.*
- Sarduy, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana de Salud Pública*, 33(3). <https://doi.org/10.1590/s0864-34662007000300020>

- Smith, C. S. (2019). *The Efficacy of Coaching on Job Performance Outcomes*.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. Pearson educación.
- Tee Ng, P. (2012). Mentoring and coaching educators in the Singapore education system. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 1(1), 24–35. <https://doi.org/10.1108/20466851211231602>
- Tri Wijayati, D., Fazlurrahman, H., Kholidi Hadi, H., Rahman, Z., & Kautsar, A. (2020). Coaching As Determinant of Job Performance: Co-working Support As Mediating Variable. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i7.6855>
- Vara-Horna, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa Un método efectivo para las ciencias empresariales* (3ra.). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
- Wageman, R. (2001). How Leaders Foster Self-Managing Team Effectiveness. *Organization Science*, 12(5), 559–577. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.5.559.10097>
- Whitmore, J. (2003). *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Paidós.
- Whitmore, J. (2010). *Coaching for Performance: The Principles and Practice of Coaching and Leadership FULLY REVISED 25TH ANNIVERSARY EDITION*. Hachette UK.

ANEXOS

ANEXO 1: Certificados de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE

MIDE: Identificar la relación entre el coaching empresarial y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1							
Liderazgo							
1	¿Considera usted que la empresa es consciente de cuáles son sus principales habilidades y conocimientos?	✓		✓		✓	
2	¿Considera usted que la empresa se preocupa por el desarrollo de sus potencialidades?	✓		✓		✓	
3	¿Considera que los jefes saben orientar adecuadamente a los colaboradores hacia el logro de objetivos?	✓		✓		✓	
4	¿Considera que los jefes lo motivan a realizar sus labores productivamente?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2							
Motivación							
5	¿Cree usted que su desempeño es el esperado por la empresa?	✓		✓		✓	
6	¿Se siente comprometido en la realización de sus labores diarias?	✓		✓		✓	
7	¿Se siente identificado con la misión y visión de la empresa?	✓		✓		✓	
8	¿Existe retroalimentación oportuna de los jefes hacia los colaboradores?	✓		✓		✓	


 Mg. Econ. Juan Ramón Pecsén Quiroz
 C.E.L. N° 0557

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Empowerment							
9	¿Asume sus deberes con responsabilidad?	✓		✓		✓	
10	¿Considera que cumple sus funciones de forma disciplinada?	✓		✓		✓	
11	¿Confía en que los jefes mantienen sus comentarios/opiniones o sugerencias de forma reservada?	✓		✓		✓	
12	¿Confía en que los jefes mantienen sus comentarios/opiniones o sugerencias de forma reservada?	✓		✓		✓	

Variable: Desempeño Laboral

DIMENSION 1							
Desempeño de funciones							
1	¿Usted cumple con el volumen de trabajo planificado?	✓		✓		✓	
2	¿Usted acepta proactivamente los cambios o mejoras en la gestión?	✓		✓		✓	
3	¿Usted realiza su trabajo con exactitud, manteniendo siempre cuidado excepcional?	✓		✓		✓	
4	¿Usted muestra total correspondencia entre los resultados individuales y colectivos?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
Características individuales							
5	¿Considera usted que existen buenas relaciones interpersonales entre el personal de trabajo?	✓		✓		✓	
6	¿Usted domina la teoría y la práctica para orientar técnicamente a sus compañeros de trabajo?			✓		✓	

Mg. Econ. Juan Ramón Pecesén Quirce
C.E.L. N° 0557

7	¿Usted realiza las labores de forma creativa y lógica en todas las situaciones?	✓		✓		✓	
8	¿Usted conoce todas las fases del trabajo, incluso las de mayor complejidad?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Liderazgo							
9	¿Usted tiene altos niveles de asistencia y puntualidad?	✓		✓		✓	
10	¿Usted realiza el aprovechamiento de la jornada laboral?	✓		✓		✓	
11	¿Usted cumple las normativas vigentes que te brinda la entidad?	✓		✓		✓	
12	¿Usted considera que es ejemplo ante el resto de trabajadores?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Juan Ramón Pecsén Quiroz

DNI: 16468423

Especialidad del validador: Economista- Planificación – Metodólogo

0000-0003-3380-4577

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,

Mg. Econ. Juan Ramón Pecsén Quiroz
C.E.L. N° 0557

Firma del Experto Informante.

ANEXO 2

ANEXO 2

Cuestionario para la variable 1: Coaching Empresarial

Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Liderazgo	1	2	3	4	5
¿Considera usted que la empresa es consciente de cuáles son sus principales habilidades y conocimientos?					
¿Considera usted que la empresa se preocupa por el desarrollo de sus potencialidades?					
¿Considera que los jefes saben orientar adecuadamente a los colaboradores hacia el logro de objetivos?					
¿Considera que los jefes lo motivan a realizar sus labores productivamente?					
Dimensión 2: Motivación					
¿Cree usted que su desempeño es el esperado por la empresa?					
¿Se siente comprometido en la realización de sus labores diarias?					
¿Se siente identificado con la misión y visión de la empresa?					
¿Existe retroalimentación oportuna de los jefes hacia los colaboradores?					
Dimensión 3: Empowerment					
¿Asume sus deberes con responsabilidad?					
¿Considera que cumple sus funciones de forma disciplinada?					
¿Confía en que los jefes mantienen sus comentarios/opiniones o sugerencias de forma reservada?					
¿Se siente identificado con la misión y visión de la empresa?					



Mg. Econ. Juan Ramón Pecesén Quiroz
C.E.L. N° 0557

Cuestionario para la variable 2: Desempeño Laboral

Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:


NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Desempeño de funciones	1	2	3	4	5
¿Usted cumple con el volumen de trabajo planificado?					
¿Usted acepta proactivamente los cambios o mejoras en la gestión?					
¿Usted realiza su trabajo con exactitud, manteniendo siempre cuidado excepcional?					
¿Usted muestra total correspondencia entre los resultados individuales y colectivos?					
Dimensión 2: Características individuales					
¿Considera usted que existen buenas relaciones interpersonales entre el personal de trabajo?					
¿Usted domina la teoría y la práctica para orientar técnicamente a sus compañeros de trabajo?					
¿Usted realiza las labores de forma creativa y lógica en todas las situaciones?					
¿Usted conoce todas las fases del trabajo, incluso las de mayor complejidad?					
Dimensión 3: Liderazgo					
¿Usted tiene altos niveles de asistencia y puntualidad?					
¿Usted realiza el aprovechamiento de la jornada laboral?					
¿Usted cumple las normativas vigentes que te brinda la entidad?					
¿Usted considera que es ejemplo ante el resto de trabajadores?					



Mg. Econ. Juan Ramón Pecesén Quíroz
C.E.L. N° 0557

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la tesis de trabajo de investigación
Objetivo del instrumento	Validar el contenido y cuestionario por un experto para recopilar los datos necesarios para el trabajo de investigación de tesis
Nombres y apellidos del experto	JUAN RAMÓN PECSÉN QUIROZ
Documento de identidad	16468423
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV - GRE LAMBAYEQUE
Cargo	DOCENTE PLANTILLA
Número telefónico	998574125
Firma	 Mg. Ron. Juan Ramón Pecsén Quiroz C.E.L. N° 0557
Fecha	19-08-2022

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE

MIDE: Identificar la relación entre el coaching empresarial y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Liderazgo						
1	¿Considera usted que la empresa es consciente de cuáles son sus principales habilidades y conocimientos?	✓		✗		✗	
2	¿Considera usted que la empresa se preocupa por el desarrollo de sus potencialidades?	✗		✗		✗	
3	¿Considera que los jefes saben orientar adecuadamente a los colaboradores hacia el logro de objetivos?	✗		✗		✗	
4	¿Considera que los jefes lo motivan a realizar sus labores productivamente?	✗		✗		✗	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Motivación						
5	¿Cree usted que su desempeño es el esperado por la empresa?	✓		✗		✗	
6	¿Se siente comprometido en la realización de sus labores diarias?	✗		✗		✗	
7	¿Se siente identificado con la misión y visión de la empresa?	✗		✗		✗	
8	¿Existe retroalimentación oportuna de los jefes hacia los colaboradores?	✗		✗		✗	

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Empowerment						
9	¿Asume sus deberes con responsabilidad?	X		X		X	
10	¿Considera que cumple sus funciones de forma disciplinada?	X		X		X	
11	¿Confía en que los jefes mantienen sus comentarios/opiniones o sugerencias de forma reservada?	X		X		X	
12	¿Confía en que los jefes mantienen sus comentarios/opiniones o sugerencias de forma reservada?	X		X		X	

Variable: Desempeño Laboral

	DIMENSION 1						
	Desempeño de funciones						
1	¿Usted cumple con el volumen de trabajo planificado?	X		X		X	
2	¿Usted acepta proactivamente los cambios o mejoras en la gestión?	X		X		X	
3	¿Usted realiza su trabajo con exactitud, manteniendo siempre cuidado excepcional?	X		X		X	
4	¿Usted muestra total correspondencia entre los resultados individuales y colectivos?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Características individuales						
5	¿Considera usted que existen buenas relaciones interpersonales entre el personal de trabajo?	X		X		X	
6	¿Usted domina la teoría y la práctica para orientar técnicamente a sus compañeros de trabajo?	X		X		X	

7	¿Usted realiza las labores de forma creativa y lógica en todas las situaciones?	X		X		X	
8	¿Usted conoce todas las fases del trabajo, incluso las de mayor complejidad?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Liderazgo							
9	¿Usted tiene altos niveles de asistencia y puntualidad?	X		X		X	
10	¿Usted realiza el aprovechamiento de la jornada laboral?	X		X		X	
11	¿Usted cumple las normativas vigentes que te brinda la entidad?	X		X		X	
12	¿Usted considera que es ejemplo ante el resto de trabajadores?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apeellidos y nombres del juez validador.

DNI: 27745996

Especialidad del validador: MBA. En Administración

ORCYD 0000-0002-0654-6894

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso.



Firma del Experto Informante

Mg. Lic. Admr. Luis Eduardo Montenegro Otiniano

ANEXO 4

ANEXO 4

Cuestionario para la variable 1: Coaching Empresarial

Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	A	CS	S
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo					
¿Considera usted que la empresa es consciente de cuáles son sus principales habilidades y conocimientos?					
¿Considera usted que la empresa se preocupa por el desarrollo de sus potencialidades?					
¿Considera que los jefes saben orientar adecuadamente a los colaboradores hacia el logro de objetivos?					
¿Considera que los jefes lo motivan a realizar sus labores productivamente?					
Dimensión 2: Motivación					
¿Cree usted que su desempeño es el esperado por la empresa?					
¿Se siente comprometido en la realización de sus labores diarias?					
¿Se siente identificado con la misión y visión de la empresa?					
¿Existe retroalimentación oportuna de los jefes hacia los colaboradores?					
Dimensión 3: Empowerment					
¿Asume sus deberes con responsabilidad?					
¿Considera que cumple sus funciones de forma disciplinada?					
¿Confía en que los jefes mantienen sus comentarios/opiniones o sugerencias de forma reservada?					
¿Se siente identificado con la misión y visión de la empresa?					

Cuestionario para la variable 2: Desempeño Laboral

Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con un equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Desempeño de funciones	1	2	3	4	5
¿Usted cumple con el volumen de trabajo planificado?					
¿Usted acepta proactivamente los cambios o mejoras en la gestión?					
¿Usted realiza su trabajo con exactitud, manteniendo siempre cuidado excepcional?					
¿Usted muestra total correspondencia entre los resultados individuales y colectivos?					
Dimensión 2: Características individuales					
¿Considera usted que existen buenas relaciones interpersonales entre el personal de trabajo?					
¿Usted domina la teoría y la práctica para orientar técnicamente a sus compañeros de trabajo?					
¿Usted realiza las labores de forma creativa y lógica en todas las situaciones?					
¿Usted conoce todas las fases del trabajo, incluso las de mayor complejidad?					
Dimensión 3: Liderazgo					
¿Usted tiene altos niveles de asistencia y puntualidad?					
¿Usted realiza el aprovechamiento de la jornada laboral?					
¿Usted cumple las normativas vigentes que le brinda la entidad?					
¿Usted considera que es ejemplo ante el resto de trabajadores?					

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la tesis de trabajo de investigación
Objetivo del instrumento	Validar el contenido y cuestionario por un experto para recopilar los datos necesarios para el trabajo de investigación de tesis
Nombres y apellidos del experto	Luis Eduardo Montenegro Otiniano
Documento de identidad	27745996
Años de experiencia en el área	+ de 10 años
Máximo Grado Académico	Magister MBA en administración
Nacionalidad	Peruano
Institución	Grupo San Antonio
Cargo	Administrador
Número telefónico	944668463
Firma	
Fecha	19/08/2022

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 5



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE: Identificar la relación entre el coaching empresarial y el
desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022.**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Liderazgo						
1	¿Considera usted que la empresa es consciente de cuáles son sus principales habilidades y conocimientos?	X		X		X	
2	¿Considera usted que la empresa se preocupa por el desarrollo de sus potencialidades?	X		X		X	
3	¿Considera que los jefes saben orientar adecuadamente a los colaboradores hacia el logro de objetivos?	X		X		X	
4	¿Considera que los jefes lo motivan a realizar sus labores productivamente?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2						
	Motivación						
5	¿Cree usted que su desempeño es el esperado por la empresa?	X		X		X	
6	¿Se siente comprometido en la realización de sus labores diarias?	X		X		X	
7	¿Se siente identificado con la misión y visión de la empresa?	X		X		X	
8	¿Existe retroalimentación oportuna de los jefes hacia los colaboradores?	X		X		X	

DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Empowerment							
9	¿Asume sus deberes con responsabilidad?	X		X		X	
10	¿Considera que cumple sus funciones de forma disciplinada?	X		X		X	
11	¿Confía en que los jefes mantienen sus comentarios/opiniones o sugerencias de forma reservada?	X		X		X	
12	¿Confía en que los jefes mantienen sus comentarios/opiniones o sugerencias de forma reservada?	X		X		X	

Variable: Desempeño Laboral

DIMENSION 1		Si	No	Si	No	Si	No
Desempeño de funciones							
1	¿Usted cumple con el volumen de trabajo planificado?	X		X		X	
2	¿Usted acepta proactivamente los cambios o mejoras en la gestión?	X		X		X	
3	¿Usted realiza su trabajo con exactitud, manteniendo siempre cuidado excepcional?	X		X		X	
4	¿Usted muestra total correspondencia entre los resultados individuales y colectivos?	X		X		X	
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
Características individuales							
5	¿Considera usted que existen buenas relaciones interpersonales entre el personal de trabajo?	X		X		X	
6	¿Usted domina la teoría y la práctica para orientar técnicamente a sus compañeros de trabajo?	X		X		X	

7	¿Usted realiza las labores de forma creativa y lógica en todas las situaciones?	X		X		X	
8	¿Usted conoce todas las fases del trabajo, incluso las de mayor complejidad?	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Liderazgo						
9	¿Usted tiene altos niveles de asistencia y puntualidad?	X		X		X	
10	¿Usted realiza el aprovechamiento de la jornada laboral?	X		X		X	
11	¿Usted cumple las normativas vigentes que te brinda la entidad?	X		X		X	
12	¿Usted considera que es ejemplo ante el resto de trabajadores?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Yuri Roger Osorio Espinoza

DNI: 41699815

Especialidad del validador: Maestría

ORCYD 0000-0001-5749-8725

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso,



Firma del Experto Informante.

ANEXO 6

ANEXO 6

Cuestionario para la variable 1: Coaching Empresarial

Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	A	CS	S
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo					
¿Considera usted que la empresa es consciente de cuáles son sus principales habilidades y conocimientos?					
¿Considera usted que la empresa se preocupa por el desarrollo de sus potencialidades?					
¿Considera que los jefes saben orientar adecuadamente a los colaboradores hacia el logro de objetivos?					
¿Considera que los jefes lo motivan a realizar sus labores productivamente?					
Dimensión 2: Motivación					
¿Cree usted que su desempeño es el esperado por la empresa?					
¿Se siente comprometido en la realización de sus labores diarias?					
¿Se siente identificado con la misión y visión de la empresa?					
¿Existe retroalimentación oportuna de los jefes hacia los colaboradores?					
Dimensión 3: Empowerment					
¿Asume sus deberes con responsabilidad?					
¿Considera que cumple sus funciones de forma disciplinada?					
¿Confía en que los jefes mantienen sus comentarios/opiniones o sugerencias de forma reservada?					
¿Se siente identificado con la misión y visión de la empresa?					

Cuestionario para la variable 2: Desempeño Laboral

Estimado(a), se agradece su colaboración en la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase responder indicando la respuesta a las preguntas marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

NUNCA (N)	CASI NUNCA (CN)	A VECES (A)	CASI SIEMPRE (CS)	SIEMPRE (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Desempeño de funciones	1	2	3	4	5
¿Usted cumple con el volumen de trabajo planificado?					
¿Usted acepta proactivamente los cambios o mejoras en la gestión?					
¿Usted realiza su trabajo con exactitud, manteniendo siempre cuidado excepcional?					
¿Usted muestra total correspondencia entre los resultados individuales y colectivos?					
Dimensión 2: Características individuales					
¿Considera usted que existen buenas relaciones interpersonales entre el personal de trabajo?					
¿Usted domina la teoría y la práctica para orientar técnicamente a sus compañeros de trabajo?					
¿Usted realiza las labores de forma creativa y lógica en todas las situaciones?					
¿Usted conoce todas las fases del trabajo, incluso las de mayor complejidad?					
Dimensión 3: Liderazgo					
¿Usted tiene altos niveles de asistencia y puntualidad?					
¿Usted realiza el aprovechamiento de la jornada laboral?					
¿Usted cumple las normativas vigentes que te brinda la entidad?					
¿Usted considera que es ejemplo ante el resto de trabajadores?					

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la tesis de trabajo de investigación
Objetivo del instrumento	Validar el contenido y cuestionario por un experto para recopilar los datos necesarios para el trabajo de investigación de tesis
Nombres y apellidos del experto	Yuri Roger Osorio Espinoza
Documento de identidad	41699815
Años de experiencia en el área	10 AÑOS
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	943655100
Firma	
Fecha	19/08/2022

¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 7: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Coaching empresarial	Whitmore (2010) menciona que el entrenamiento es de gran importancia para ayudar a lograr maximización del valor y el rendimiento, entonces resulta que entrenar es una habilidad o un arte que requiere conocimiento y práctica para lograr el resultado deseado. En otras palabras, la formación requiere compromiso, práctica y tiempo para dar los resultados esperados, con el fin de aprovechar al máximo el potencial de las personas.	Se medirá mediante sus dimensiones: Liderazgo, Motivación y Empowerment	Liderazgo	Gestión de conocimientos	1	Escala ordinal 1 Nunca 2 Casi nunca 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre
				Conducta.	2	
				Habilidades	3, 4	
			Motivación	Objetivos/propósitos.	5, 6	
				Compromiso laboral.	7, 8	
			Empowerment	Cumplimiento de deberes.	9	
				Nivel de confianza	10	
Identificación institucional	11, 12					

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño laboral	Grados (2011), el desempeño laboral es el nivel de ejecución de las tareas predispuesta por la empresa para el trabajador, que puede darse de manera eficiente, sujeto a reglas básicas para alcanzar las metas propuestas, entre los involucrados del desarrollo del trabajo, como los jefes, directivos y colaboradores (p. 95).	Se medirá mediante sus dimensiones: Desempeño de funciones, Características individuales, Liderazgo.	Desempeño de funciones	Cumplimiento de funciones.	1	Escala Ordinal 1 Nunca 2 Casi nunca 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre
				Gestión de cambios.	2	
				Organización de actividades.	3, 4	
			Características individuales	Relaciones interpersonales.	5	
				Capacitación adquirida.	6	
				Ideas y sugerencias	7, 8	
			Liderazgo	Práctica de valores	9, 10	
				Predica con el ejemplo.	11, 12	

ANEXO 8: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Métodos
¿De qué manera el coaching empresarial contribuye a la mejora del desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A.Huaraz 2022?	General: Identificar la relación entre el coaching empresarial y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022.	General: Existe relación significativa entre el coaching empresarial y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022.	Coaching empresarial	Liderazgo	Tipo: Investigación básica
	Específicos: (1) Identificar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022. (2) Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022 (3) Establecer la relación entre el empowerment y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022.	(1) Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022. (2) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022. (3) Existe relación significativa entre el empowerment y el desempeño de funciones en la Empresa Bajopontina S.A., Huaraz, 2022.		Motivación	Diseño: No experimental, transversal, correlacional
				Empowerment	Población: 50 trabajadores
			Desempeño de funciones	Muestra: 50 trabajadores	
	Características individuales	Técnicas recolección de datos:	Desempeño laboral	Liderazgo	Encuesta

ANEXO 9: Carta de presentación de la empresa

CARTA DE PRESENTACIÓN

Huaraz 25 de mayo de 2022

Señor (a):

APELLIDOS Y NOMBRES: EDGAR MAURO QUISPE SOSA

CARGO: ADMINISTRADOR

NOMBRE DE LA EMPRESA: BAJOPONTINA S.A

Presente.

Es grato dirigimos a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de nuestra formación académica en la experiencia curricular taller de elaboración de tesis, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **"COACHING EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BAJOPONTINA S.A HUARAZ 2022"**. En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Vega Tolentino Lidia Rosalinda

DNI 73646657



Molina Ramirez Richard Benjamin

DNI 47978882

BAJOPONTINA SOCIEDAD ANONIMA



ADMINISTRADOR EDGAR MAURO QUISPE SOSA

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 40358410

ANEXO 10: Consentimiento de la empresa

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo EDGAR MAURO QUISPE SOSA
Identificado con DNI 10358410 en mi calidad
de ADMINISTRADOR del área de ADMINISTRACIÓN
De la empresa BAJOPONTINA S.A.
con R.U.C. N° 2057320570 ubicada en la ciudad de AV. CENTENARIO - H5481
INDEPENDENCIA - HUARAZ

OTORGO LA AUTORIZACIÓN:

Al señor(a, isa,) Vega Tolentino Lidia Rosalinda Y Molina Ramirez Richard Benjamin,
Identificado(s) con DNI N°73646657 Y 47978882, de la Carrera profesional de Administración,
para que utilice la siguiente información de la empresa:
Encuestas, RUC, manual de organización y funciones, reglamento de organización y funciones y otros documentos que se requieran.
Con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación,
Tesis, para optar al grado de Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.

BAJOPONTINA SOCIEDAD ANONIMA


EDGAR QUISPE SOSA
ADMINISTRADOR - SEDE HUARAZ
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 10358410

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante
DNI: 73646657



Firma del Estudiante
DNI: 47978882

BAJOPONTINA SOCIEDAD ANONIMA


EDGAR QUISPE SOSA
ADMINISTRADOR - SEDE HUARAZ

ANEXO 11: Autorización de la empresa

AUTORIZACION DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos generales

Nombre de la organización: Bajopontina S.A	RUC: 20517320570
Nombre del titular o representante legal	
Nombres y apellidos: Edgar Mauro Quispe Sosa	DNI:10358410

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º literal "f" del código de ética en investigación de la universidad cesar vallejo (*) autorizo (x). No autorizo () publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en el cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del trabajo de investigación:	
COACHING EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BAJOPONTINA S.A HUARAZ 2022.	
Nombre del programa académico: ADMINISTRACION	
Autores: nombres y apellidos	
Lidia Rosalinda vega Tolentino	DNI: 73646657
Richard Benjamin Molina Ramirez	DNI: 47978882

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el repositorio institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor del estudio.

Lugar y fecha:

Firma:

BAJOPONTINA SOCIEDAD ANONIMA

ADMINISTRADOR GENERAL
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 10358410

(Titular o representante legal de la organización)

(*) Código de ética en la investigación de la universidad cesar vallejo-artículo 7º, Literal (f) para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la organización donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la organización.

ANEXO 12: Declaratoria de originalidad de autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Declaratoria de originalidad de autores

Nosotros, Molina Ramírez Richard Benjamín y Vega Tolentino Lidia Rosalinda egresado de la Facultad de ciencias empresariales y Escuela profesional de administración de la Universidad Cesar Vallejo sede Huaraz, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al trabajo de investigación tesis titulado: Coaching Empresarial y Desempeño Laboral en la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022.

Es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que el trabajo de investigación tesis:

1. No ha sido plagiado ni tota, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos 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 cesar vallejo.

Apellidos y nombres del autor	FIRMA:	
Molina Ramirez Richard Benjamin		
DNI: 47978882		
ORCID: 0000-0001-6619-4854		
Apellidos y nombres del autor	FIRMA:	
Vega Tolentino Lidia Rosalinda		
DNI: 73646657		
ORCID: 0000-0003-3937-8118		

ANEXO 13: Autorización para la ejecución del proyecto de investigación



Universidad
César Vallejo

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Huaraz, 07 de septiembre del 2022

Señor(a)

EDGAR MAURO QUISPE SOSA
ADMINISTRADOR
BAJOPONTINA S.A
AV.CENTENARIO#5481 INDEPENDENCIA - HUARAZ

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Huaraz y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. LIDIA ROSALINDA VEGA TOLENTINO y el Bach. RICHARD BENJAMIN MOLINA RAMIREZ, con DNI 73646657 y DNI 47978882 respectivamente, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: "**COACHING EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA BAJOPONTINA S.A HUARAZ 2022.**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación

Administración

PE

ANEXO 13: Declaratoria de Autenticidad del Asesor




Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Miguel Angel Castro Castro**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales/Escuela de Administración/Programa de Investigación Formativa/Taller de Elaboración de Tesis, de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Tarapoto, Asesor del Trabajo de Tesis titulada: **Coaching Empresarial y Desempeño Laboral de la Empresa Bajopontina S.A. Huaraz 2022**, de los autores: **Lidia Rosalinda Vega Tolentino; Richard Benjamín Molina Ramírez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

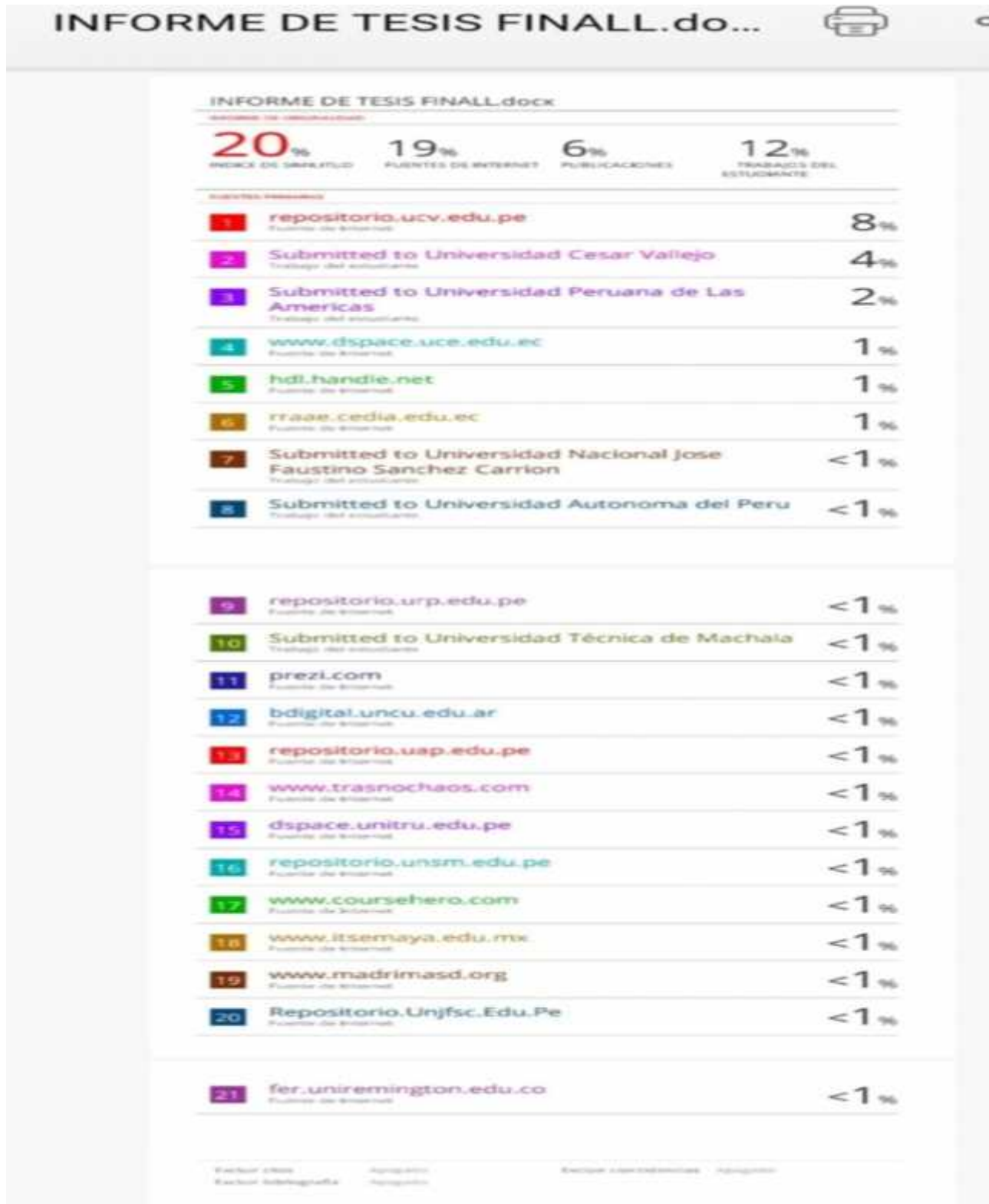
He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación/tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

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 Cesar Vallejo.

Chiclayo, 18 de setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	
Castro Castro, Miguel Angel	
DNI 16423080	Firma  Miguel A. Castro Castro MAG. ASOR CLAS 9999
ORCID 0000-0003-3409-7990	

ANEXO 14: Reporte del Turnitin



ANEXO 15: Confiabilidad de los instrumentos de recolección

Confiabilidad del instrumento cuestionario COACHING EMPRESARIAL

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

I. Datos informativos:

1. Investigadores: Molina Ramirez, Richard Benjamin; Vega Tolentino, Lidia Rosalinda.

2. Muestra Piloto: 10

3. Número de ítems: 12

4. Número de unidades muestrales: 10

Datos recolectados ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DEL COACHING EMPRESARIAL.

BASE DE DATOS														
CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH														
Variable	COACHING EMPRESARIAL													SUMA
	dimension	LIDERAZGO				MOTIVACION				EMPOWERMENT				
		ID	L1	L2	L3	L4	M5	M6	M7	M8	E9	E10	E11	
nº de encuestados	1	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
	2	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	51
	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	57
	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	56
	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	44
	6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	54
	7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	54
	8	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	54
	9	3	3	3	2	2	5	4	3	5	5	3	5	43
	10	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
Varianzas	0.40	0.49	0.29	0.76	0.80	0.21	0.25	0.44	0.16	0.44	0.89	0.09		
Sumatoria de Varianzas	5.220000000													
Varianza de la suma de ítem	22.64													
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD: $\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$ </div>														
	$\alpha =$	12								1-	5.2200			
		11									22.64			
	$\alpha =$	1.0909								1-	0.230565			
	$\alpha =$	1.0909									0.769435			62
	$\alpha =$										0.8394			

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

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

III. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,8394	12

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach realizada a los trabajadores, a través del cuestionario del coaching empresarial el cual proyectó un coeficiente 0,8394, describiendo la alta confiabilidad de la herramienta.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

I. Datos informativos:

1. Investigadores: Molina Ramirez, Richard Benjamin; Vega Tolentino, Lidia Rosalinda.
2. Muestra Piloto: 10
3. Número de ítems: 12
4. Número de unidades muestrales: 10

Datos recolectados ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO PARA PROBAR LA CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL.

BASE DE DATOS CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH														
Variable	DESEMPEÑO LABORAL													SUMA
	dimensi on	DESEMPEÑO DE FUNCIONES				CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES				LIDERAZGO				
		ID	DF1	DF2	DF3	DF4	CI5	CI6	CI7	CI8	L9	L10	L11	
nº de encuestados	1	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	48
	2	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3	5	5	42
	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	56
	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	44
	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	42
	6	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	54
	7	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	54
	8	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	54
	9	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	46
	10	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	56
Varianza	0.29	0.41	0.36	0.36	0.89	0.09	1.01	0.56	0.49	0.41	0.21	0.64		
Sumatoria de Varianzas	5.72													
Varianza de la suma de Item	30.24													

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD: $\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$			
$\alpha =$	12	1-	5.7200
	11		30.24
$\alpha =$	1.0909	1-	0.189153
$\alpha =$	1.0909		0.810847
$\alpha =$	0.8846		

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

III. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,8846	12

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach realizada a los trabajadores de la empresa, a través del desempeño laboral el cual proyectó un coeficiente 0,8846, describiendo la alta confiabilidad de la herramienta.

BASE DE DATOS ALFA DE CRONBACH

BASE DE DATOS CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH																										
Variable	COACHING EMPRESARIAL													DESEMPEÑO LABORAL								SUMA				
	LIDERAZGO				MOTIVACION				EMPOWERMENT					DESEMPEÑO DE FUNCIONES				CARACTERISTICAS INDIVIDUALES					LIDERAZGO			
	ID	L1	L2	L3	L4	M5	M6	M7	M8	E9	E10	E11	E12	DF1	DF2	DF3	DF4	C15	C16	C17	C18		L9	L10	L11	L12
1	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	102	
2	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3	5	5	93	
3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	113	
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	100	
5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	86	
6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	108	
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	108	
8	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	108	
9	3	3	3	2	2	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	89	
10	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	113	
11	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	108	
12	3	4	2	2	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	91	
13	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	111	
14	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	105	
15	2	2	1	2	5	5	4	2	5	5	2	5	2	2	1	4	3	2	5	2	5	5	5	5	81	
16	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	98	
17	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	110	
18	2	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	102	
19	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	93	
20	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	102	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	119	
22	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	105	
23	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	108	
24	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	109	
25	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	108	
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	107	
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	117	
28	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	111	
29	3	4	5	5	2	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	101	
30	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	91	
31	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	101	
32	2	2	3	2	2	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	96	
33	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	102	
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	112	
35	5	4	3	2	4	5	3	3	5	3	2	2	4	4	3	4	4	5	2	2	3	3	4	3	82	
36	3	4	2	2	4	5	5	2	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	94	
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
38	3	2	2	1	3	4	3	5	3	4	2	4	3	4	2	1	4	2	3	2	1	3	4	1	66	
39	4	2	3	2	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	4	101	
40	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	95	
41	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	99	
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	115	
43	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	95	
44	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	105	
45	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	108	
46	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	106	
47	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	111	
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	
49	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	103	
50	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	107	
Varianza	0.88	0.63	0.80	1.23	0.85	0.13	0.31	0.64	0.25	0.17	0.04	0.45	0.51	0.58	0.47	0.36	0.52	0.51	0.60	0.72	0.47	0.44	0.24	0.58		
Sumatoria de Varianza de la suma	13.938400000																									
	104.92																									

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum X^2} \right)$$

$\alpha = \frac{24}{23} \left(1 - \frac{13.9384}{104.92} \right)$
 $\alpha = 1.04 \left(1 - 0.132848 \right)$
 $\alpha = 1.04 \left(0.867152 \right)$
 $\alpha = 0.9049$