



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de Titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Licenciado de Empresas**

**TEMA: “Coaching empresarial y desempeño laboral
en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de
la ciudad de Ambato”**

AUTOR: Ermel Alexis Tubon Cuyago

TUTOR: Ing. Sonia Fabiola Chaluisa Chaluisa, Mg.

AMBATO - ECUADOR

Agosto 2023



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Sonia Fabiola Chaluisa Chaluisa, Mg.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutora del trabajo de integración curricular **“Coaching empresarial y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato”** presentado por el señor **Ermel Alexis Tubon Cuyago** para optar el título de Licenciado de Empresas **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 29 de agosto del 2023



Ing. Sonia Fabiola Chaluisa Chaluisa, Mg.

C.I 0502752736

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Ermel Alexis Tubon Cuyago** declaro que los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado de Empresas son absolutamente auténticos, originales y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Ermel Alexis Tubon Cuyago

C.I. 1850063940

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de investigación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnico de Ambato.

A handwritten signature in blue ink, reading "Liliana González Garcés" with the number "2.6" at the end.

Ing. Liliana Elizabeth González Garcés, PhD.

C.I. 1803962800

A handwritten signature in blue ink, reading "Jacqueline Hurtado Yugcha" with the number "1803022639" at the end.

Ing. Jacqueline del Pilar Hurtado Yugcha, Mg.

C.I. 1803022639

Ambato, 29 de agosto del 2023

DERECHOS DEL AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura o consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos del autor.



Ermel Alexis Tubon Cuyago

C.I. 1850063940

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por permitirme continuar aquí junto a mi familia, agradecer por ese apoyo incondicional a cada uno de mis hermanos, hermanas, cuñados y cuñadas que cuando necesite de ellos estuvieron para mí. Agradecer a mis amigos que fueron mi apoyo en lo académico y en parte en lo emocional.

Un agradecimiento especial a mi madre Marianita Cuyago que siempre luchó por verme triunfar y hoy lo estoy consiguiendo en nombre de ella, supo guiarme por el camino correcto, me dio los mejores consejos y el mejor ejemplo de superación.

Agradecer a mi abuelita Ana María Auzay, que, aunque ya no se encuentre en este mundo con nosotros, en su momento supo ser mi segunda madre que se desvivía por mi bienestar y el de mis hermanas.

Agradecer a mis dos mascotas Max y Lupe quienes han sido un apoyo emocional muy importante en mi vida.

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación está dedicado especialmente a mi mamá, ya que ella ha sido la única persona que me apoyo para llegar a donde he llegado, pilar fundamental para mis logros, y apoyo emocional para mis fracasos, fue la persona que me inculco valores y me alentó a ser alguien en la vida, este título profesional que estoy logrando es cien por ciento mérito de mi madre.

Y aunque ya no se encuentre en este mundo también es una dedicatoria especial para mi abuelita, cumplí lo que te prometí, espero te encuentres orgullosa. Te amo mucho.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DERECHOS DEL AUTOR.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	1
1.1.1. Antecedentes Internacionales.....	1
1.1.2. Antecedentes nacionales.....	2
1.2. OBJETIVOS.....	3
1.2.1. Objetivo General.....	3
1.2.2. Objetivos Específicos.....	3
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	4
1.5. MARCO TEÓRICO.....	6
1.5.1. Variable Independiente.....	6
1.5.2. Variable dependiente.....	11
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA.....	15
2.1. Investigación aplicada.....	15
2.2. Enfoque de la investigación.....	15
2.2.1. Enfoque Cuantitativo.....	15
2.3. Fundamentación filosófica.....	16
2.3.1. De campo.....	16
2.3.2. Bibliográfica – documental.....	17
2.4. Tipo de investigación.....	17
2.4.1. Descriptiva.....	17

2.5.	Diseño de la investigación.....	18
2.5.1.	Estudio Transversal.....	18
2.5.2.	Correlacional.....	18
2.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	19
2.6.1.	Población.....	19
2.6.2.	Censo.....	19
2.7.	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	20
2.7.1.	Técnica: Encuesta.....	20
2.7.2.	Instrumento: Cuestionario.....	21
2.8.	Validación del instrumento.....	21
2.8.1.	Fiabilidad.....	22
2.8.2.	Validez.....	23
2.8.2.1.	Juicio de expertos – Método de V de Aiken.....	23
2.8.2.2.	Prueba de KMO y Bartlett.....	26
2.9.	Hipótesis.....	27
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		29
3.1.	Análisis y discusión de los resultados.....	29
3.2.	Prueba de normalidad.....	46
3.2.1.	La prueba de Shapiro – Wilk.....	46
3.3.	Verificación de hipótesis.....	47
3.3.1.	Coefficiente correlación de Pearson.....	47
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		49
BIBLIOGRAFÍA.....		52
ANEXOS.....		61
Anexo A. Árbol de problemas.....		61
Anexo B. Validaciones por Jueces y Expertos.....		62
Anexo C. Carta compromiso.....		70
Anexo D. Cuestionario validado de la variable Coaching Empresarial.....		71
Anexo E. Encuesta aplicada a los colaboradores.....		73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen de procesamiento de casos	22
Tabla 2 Fiabilidad del Alpha de Cronbach.....	23
Tabla 3 Escala de evaluación Juicio de expertos – Método V de Aiken	24
Tabla 4 Validación por jueces y expertos – Método V de Aiken	25
Tabla 5 Validez del constructo.....	27
Tabla 6 ¿Se brinda recomendaciones a los trabajadores sobre los planes que previamente se han acordado con la organización?	29
Tabla 7 ¿Se transforman los antiguos comportamientos o hábitos de la organización por otros más eficaces?	30
Tabla 8 ¿La organización supervisa a los trabajadores en su comportamiento para su posterior mejora?.....	31
Tabla 9 ¿Se lleva a cabo un trabajo en equipo más dinámico y eficaz entre los trabajadores?	33
Tabla 10 ¿Se persuade a los trabajadores a participar de forma continua acerca de un tema establecido en una reunión?	34
Tabla 11 ¿Se identifican las fortalezas, puntos débiles y áreas de mejora de cada uno de los trabajadores de la organización?.....	36
Tabla 12 Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	37
Tabla 13 Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.	39
Tabla 14 Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	40
Tabla 15 Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.....	41
Tabla 16 Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.....	43
Tabla 17 Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.	45
Tabla 18 Prueba de Shapiro – Wilk	46
Tabla 19 Correlación de Pearson	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Se brinda recomendaciones a los trabajadores sobre los planes que previamente se han acordado con la organización?	29
Figura 2 ¿Se transforma los antiguos comportamientos o hábitos de la organización por otros más eficaces?	30
Figura 3 ¿La organización supervisa a los trabajadores en su comportamiento para su posterior mejora?	32
Figura 4 ¿Se lleva a cabo un trabajo en equipo más dinámico y eficaz entre los trabajadores?	33
Figura 5 ¿Se persuade a los trabajadores a participar de forma continua acerca de un tema establecido en una reunión?	35
Figura 6 ¿Se identifican las fortalezas, puntos débiles y áreas de mejora de cada uno de los trabajadores de la organización?.....	36
Figura 7 Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	38
Figura 8 Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.....	39
Figura 9 Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	40
Figura 10 Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.....	42
Figura 11 Cumpló con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.....	44
Figura 12 Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.....	45

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se desarrolló en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina ubicada en la ciudad de Ambato, la cual es una entidad financiera que recientemente ascendió a la segmentación 2 de las entidades del Sector Financiero Popular y Solidario.

Se aplicó la siguiente metodología: una investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, una fundamentación filosófica de campo y bibliográfica – documental, el tipo de investigación es descriptiva y el diseño se realizó por estudio transversal y correlacional. La población de estudio es de 30 colaboradores por lo que se tuvo que aplicar censo. Como técnica para la recolección de datos se realizó una encuesta y como instrumento se estructuró un cuestionario, donde se hizo uso de una tesis de maestría y posgrado con relación a las variables de estudio. Para la validación se hizo uso de los métodos: Jueces y expertos – V de Aiken, prueba de KMO y Bartlett y para su fiabilidad se aplicó el Alpha de Cronbach.

Entre los resultados que se obtuvo de esta investigación es que una gran parte de empleados poseen deficiencias en ciertos parámetros como liderazgo, gestión de resultados y trabajo en equipo por lo que se concluye y recomienda aplicar un modelo de coaching empresarial ya que traería consigo beneficios que ayuden a corregir estas deficiencias.

Entre los modelos de coaching empresarial, los óptimos para su aplicación serían el organizacional y el ejecutivo, ya que el primero se encarga de lograr la cohesión de equipos para que tengan una mejor satisfacción y motivación, mientras que el segundo se encarga de ayudar a desarrollar las competencias personales de los altos directivos.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, COACHING EMPRESARIAL, DESEMPEÑO LABORAL, LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, MOTIVACIÓN, ACTITUD LABORAL, RENDIMIENTO.

ABSTRACT

This research was carried out at the Savings and Credit Cooperative Interandina, located in the city of Ambato, which is a financial institution that recently ascended to segment 2 of the Popular and Solidarity Financial Sector.

The following methodology was applied: applied research, with a quantitative approach, a philosophical field and bibliographic-documentary foundation, the type of research is descriptive, and the design was carried out by a cross-sectional and correlational study. The study population consisted of thirty collaborators, for which reason a census had to be taken. A survey was used as a technique for data collection and a questionnaire was structured as an instrument, where use was made of a master's and postgraduate thesis in relation to the study variables. For validation, the following methods were used: Judges and experts - Aiken's V, KMO and Bartlett's test, and Cronbach's Alpha was applied for reliability.

Among the results obtained from this research is that many employees have deficiencies in certain parameters such as leadership, results management, and teamwork, so it is concluded and recommended to apply a business coaching model that would bring benefits to help correct these deficiencies.

Among the business coaching models, the optimal ones for its application would be the organizational and the executive one, since the first one oversees achieving team cohesion so that they have a better satisfaction and motivation, while the second one oversees helping to develop the personal competencies of top managers.

KEY WORDS: RESEARCH, BUSINESS COACHING, JOB PERFORMANCE, LEADERSHIP, TEAMWORK, MOTIVATION, WORK ATTITUDE, PERFORMANCE

CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1.ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Este trabajo de investigación fue realizado en la Universidad Nacional de Tumbes, para optar el grado académico de Maestro en administración y Gestión empresarial por Curay (2022) con el tema: Coaching y desempeño laboral en los colaboradores del Banco de la Nación Agencia Tumbes, cuyo objetivo era determinar la influencia del coaching en el desempeño laboral de los colaboradores, aplico como metodología un estudio descriptivo, diseño correlacional, diseño de investigación no experimental y transversal, la población de estudio fue de 29 colaboradores de la agencia. Se aplico la técnica de la encuesta y con resultados obtenidos se concluyó que existe una influencia significativa moderada del coaching sobre el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de la Nación, agencia Tumbes. Esta investigación aporto a la presente con conocimientos teóricos acerca del desempeño laboral.

El siguiente antecedente investigativo se encontró en el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) de Honduras, la tesis de posgrado en mención fue realizada por Espinal (2014) cuyo tema es el coaching organizacional para mejorar el desempeño de los colaboradores en la Cooperativa COACEHL, esta investigación tiene por objetivo principal ayudar a mejorar el desempeño de los colaboradores mediante un programa de coaching organizacional orientado al desempeño laboral. Se trabajo con una muestra de 20 personas, la metodología que se utilizo es no experimental, cualitativa y descriptiva. El instrumento que se llevó a cabo fue una encuesta y se realizó una entrevista con la gerente de Talento Humano. Se concluyo que el coaching no resolverá todos los problemas de baja productividad que existe en la cooperativa. El aporte de esta investigación son conceptos teóricos acerca del Coaching y parte de la metodología.

Como ultimo antecedente internacional se obtuvo del repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Perú, tesis para la obtención de una licenciatura, su autora Salinas (2019) cuyo tema fue el coaching empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores en el banco Interbank, tenía por objetivo determinar el grado de relación que existe entre el coaching empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores del banco Interbank. La metodología que se aplicó en esta investigación fue con enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal, se aplicó el instrumento a 22 colaboradores, se concluyó que el coaching empresarial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en el Banco Interbank. Como aporte para la presente investigación sirvió como guía para la teorización de las dos variables de estudio.

1.1.2. Antecedentes nacionales

En referencia para antecedentes nacionales y locales, se mencionan difusiones científicas de revistas indexadas. En la investigación realizada a nivel nacional se encontró a Urgilés et al. (2019) con el tema: el coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la pequeña Empresa Biblián Ltda., que tiene por objetivo mejorar la productividad de los colaboradores de la cooperativa mediante un programa de coaching. La metodología que se aplico es de tipo no experimental, con una investigación de corte transversal y los métodos inductivo – deductivo, cualitativo – cuantitativo, estadístico e histórico lógico. La población sometida a estudio estaba dada por 173 colaboradores y una muestra de 120 colaboradores. La técnica que se aplico es la encuesta, entrevista y análisis documental. Los resultados más importantes para resaltar es que existe una baja de la productividad laboral del personal que forma parte de la cooperativa. Como aporte para la presente investigación sirvió como articulo para la teorización de ciertos conceptos para el marco teórico.

De igual manera se puede destacar la investigación realizada por Caisa et al. (2018) con el tema: el coaching y desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua, cuyo objetivo consistía en desarrollar un procedimiento de coaching que ayude a mejorar el desempeño laboral en el sector cooperativista. La metodología que se llevó a cabo fue bibliográfica o documental, de campo y el tipo de investigación

fue exploratoria, descriptiva y correlacional. La muestra para la aplicación del instrumento fue de 385 empleados y socios. La técnica sé que utilizo fue la encuesta y como resultados y conclusiones se obtuvo que la aplicación del procedimiento del coaching si contribuirá al mejoramiento del desempeño laboral, del mismo modo las entidades financieras deben brindar un programa de coaching ya que se pudo evidenciar que ciertos trabajadores no demuestran su compromiso e identificación con la cooperativa. Su aporte para la presente investigación fue de conocimientos teóricos y guía para la metodología.

1.2.OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

- Determinar los beneficios del coaching empresarial para el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente el desempeño laboral y los beneficios del coaching empresarial para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina.
- Diagnosticar el coaching empresarial y el actual desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato.
- Analizar la relación del coaching empresarial con el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato.

1.3.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se pretende determinar cómo puede beneficiar el Coaching Empresarial al Desempeño Laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato, para el planteamiento del problema se determinaron causas y consecuencias representados en el árbol de problemas (**ver Anexo A**).

1.4.JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

La presente investigación está enfocada en estudiar el coaching empresarial, el cual funciona como una herramienta para desarrollar y potenciar las capacidades de cada colaborador dentro de una empresa. Esta herramienta tiene por objetivo mejorar la comunicación entre los colaboradores, conseguir mayor motivación laboral y mejorar el rendimiento de los empleados. Promueve cambios de conducta, emocionales, conocimientos en las personas y mejora las habilidades de cada colaborador de la organización. Las habilidades que se llegan a desarrollar son a través del bienestar propio de cada colaborador, esto permite que demuestre su rendimiento, productividad y desarrollo en el trabajo en equipo.

Los beneficios que trae consigo esta herramienta son muchos entre los más destacados se encuentran: favorecimiento del trabajo en equipo, potencia el talento individual, incrementa la creatividad de los colaboradores, contribuye a la resolución de conflictos, los prepara para adaptarse a cualquier cambio, aumenta los niveles de productividad, reduce significativamente estados de estrés y ansiedad laboral y permite lograr los objetivos fijados.

Aunque muy poco se habla, el coaching empresarial ayuda a generar un clima de trabajo agradable del cual se obtiene un buen ambiente laboral basado en una correcta comunicación y aquí su relación con el desempeño laboral la otra variable de estudio. El desempeño laboral está enfocado al rendimiento del trabajador al momento de realizar las actividades designadas. Mediante esta variable se puede determinar si la persona es apta o no para el puesto asignado. Para darse cuenta de cuando un empleado tiene un buen desempeño laboral se ve marcado de una serie de características intrínsecas entre las que se encuentra: ser aplicado, poseer una capacidad de aprendizaje, ser una persona íntegra, adaptable y flexible y no menos importante tener buenas habilidades interpersonales.

Justificación Metodológica

La presente investigación es aplicada ya que se busca mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa mediante los beneficios del coaching empresarial, su enfoque es cuantitativo ya que permitirá examinar los datos de forma numérica. La fundamentación filosófica es de campo y bibliográfica – documental, debido a que el estudio se realizará en las instalaciones de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato, también se recurrirá a la búsqueda sistemática de información para la teorización de las variables a estudio.

El diseño de la investigación será mediante un estudio transversal – correlacional ya que permite comparar las variables y su comportamiento, y el tipo de investigación será descriptiva ya que es sustentado teóricamente el que y el porqué de la investigación.

Justificación Práctica

La presente investigación como fin académico para un estudiante de administración de empresas es analizar los distintos puntos que debilita el desempeño laboral de los colaboradores y hacer uso de las metodologías empresariales para contrastar dicho fenómeno, así mismo sustentar teóricamente los posibles beneficios y mejoras que traen consigo estas clases de metodologías.

Además, a uno como investigador dota de conocimientos, desarrollando habilidades y capacidades o a su vez desarrollarlas, a la misma vez que se va ganado experiencia para aplicarlo en un campo ocupacional si lo requiere el caso.

1.5. MARCO TEÓRICO

1.5.1. Variable Independiente

1.5.1.1. Coaching empresarial

Rodríguez (2019) indica que John Whitmore fue uno de los pioneros que introdujo el coaching al mundo empresarial, mismo que describía como una forma de estimular la conciencia y de llevar a la persona a que encuentre un camino que sea provechoso para su trabajo. Para la década de los 80 Whitmore fundo Performance Consultants, donde se dedicó a la aplicación del método en el mundo de las empresas, con el pasar de los años y la experiencia que iba adquiriendo en el ámbito empresarial, desarrollo y adapto sus primeros métodos al entorno empresarial actual, dando como resultado el modelo GROW (objetivo, realidad, obstáculos, opciones y camino hacia delante). Sin embargo, al que se le atribuye el modelo actual de coaching moderno es a Thomas J. Leonard, el cual lo indujo en las organizaciones con el objetivo de obtener beneficios económicos.

1.5.1.2. Conceptos de Coaching empresarial

Según Feria (2017), el coaching empresarial se centra en el desarrollo de habilidades logrando que cada uno de los miembros del equipo de trabajo alcancen su máximo potencial y enfocarlos en la obtención de un objetivo en común. Esta herramienta es clave para el desarrollo, ya que ayuda al profesional a mejorar su desempeño o a su vez crecer profesionalmente mostrando nuevas perspectivas, formas de realizar y así conseguir mejores resultados en la institución.

A juicio de Rodríguez (2019), el coaching empresarial pretende cubrir las necesidades existentes en las empresas a partir de que sus directivos manejen las prioridades iniciando desde los objetivos organizacionales. Tiene como prioridad incrementar la motivación y satisfacción del personal los cuales permitan elevar los niveles de eficiencia en los trabajos asignados y de esta manera obtener mayores beneficios económicos en las organizaciones.

1.5.1.3. Beneficios del coaching empresarial

Turienzo (2010) sostiene los beneficios del coaching empresarial que enuncio Marshall J. Cook, los cuales se dan a conocer a continuación:

- Vincula los esfuerzos que se realizan a beneficios obtenidos.
- En los empleados facilita el desarrollo de habilidades, provoca autoconfianza y eleva su motivación.
- Detecta falencias en el desarrollo de actividades, es decir si el desempeño no es el óptimo, se averigua cual es la causa.
- Ayuda a corregir las actividades poco satisfactorias, para eso se debe contar con una gran cantidad de posibles soluciones para los supuestos problemas.
- Detecta problemas de comportamiento, siempre y cuando se cuente con la predisposición del empleado.
- Reduce un comportamiento poco satisfactorio.

- Crea relaciones laborales satisfactorias.
- Crea oportunidades de reconocimiento y elogio por el trabajo bien realizado.
- Estimula comportamientos de autocoaching, es decir puede llegar a resolver problemas sucesivos de forma individual.
- Crea una actitud positiva en el trabajo y en la realización de las actividades.
-

Sánchez (2020) argumenta que la definición del coaching empresarial incide en beneficio para los objetivos de la empresa por lo que se enumera los siguientes puntos:

- Da mayor claridad a los objetivos a conseguir.
- Mejora la comunicación interna entre los trabajadores y la dirección.
- Genera en los colaboradores entusiasmo por el trabajo.
- Fomenta la confianza en las capacidades propias de cada colaborador.
- Aumenta la confianza en las habilidades que posee cada equipo.
- Genera interés para el uso de herramientas y sistemas adecuados.

Según Cruz (2023), se conoce que el coaching empresarial hace hincapié en los trabajadores y trabaja a partir de ellos por ende se establece los siguientes puntos:

- Detecta el máximo potencial de los trabajadores de la empresa.
- Genera liderazgo.
- Integra a todos los miembros del equipo de trabajo.
- Gestiona de mejor manera los equipos de trabajo.
- Detecta las barreras internas y externas que impiden desarrollar el potencial de los equipos de trabajo.

1.5.1.4. Liderazgo

Según Alarista (2020), es un factor primordial en una empresa u organización con miras de guiarlas al éxito, no solo se refiere a cargos o puestos en una estructura organizativa, también se refiere en dar lo mejor en el trabajo o actividades que desempeñe y del mismo modo alentar a las personas con las que se interactúe. El

liderazgo tiene sus dificultades ya que implica dirigir a las personas hacia el cambio a lo cual por naturaleza presentan resistencia, en estos casos los líderes deben acoplarse a los nuevos retos y sobrellevar con éxito a los cambios.

Cruelles (2019) expresa que es una función que ocupa una persona capaz de tomar decisiones acertadas para el resto del grupo, equipo u organización, y así inspirar al resto de los que son partícipes a alcanzar una meta en común. Es por esto por lo que el liderazgo llega a implicar a más de una persona, es decir quien dirige y aquellos que lo apoyan permitiéndole desarrollar su posición más eficientemente, Montenegro y Chaluisa (2021) postulan que la necesidad de emerger capacidades de liderazgo es inminente ya que en base a eso la capacidad resolutive permitirá garantizar de algún modo su supervivencia y su misma continuidad en la realización de sus actividades.

1.5.1.5. Gestión del tiempo

Según Márquez (2022), mediante la gestión del tiempo se ayuda a los profesionales a mejorar su calidad de vida en términos laborales, a través de una mejor organización el colaborador llega a obtener mayor motivación y disciplina para llevar a cabo sus tareas. Para contar con una adecuada gestión de tiempo, cada uno de los empleados no es el encargado de hacer su propia gestión de productividad, sino que es necesario realizar una gestión integrada, ya que el proceso interviene en el progreso del otro, es decir el trabajo de un colaborador tiene repercusión en el trabajo de todo el equipo o grupo.

Como dice Hilario (2022), permite gestionar de mejor manera la jornada laboral de los empleados, teniendo como objetivo incrementar su eficiencia y productividad, logrando éxito en la realización de actividades y así contribuir con una mayor satisfacción laboral. También conlleva a nuevas oportunidades para el crecimiento profesional dentro de la organización.

1.5.1.6. Gestión de resultados

Acevedo (2021) afirma que mediante la gestión de resultados se desarrolla un sistema en donde se integra tanto la necesidad de desarrollo de la organización y cada uno de sus miembros con los objetivos de crecimiento. Es decir que mejora la eficiencia de la organización a la par que de los miembros que la conforman, ya que comprende cuales son las actividades que contribuyen con el cumplimiento de los objetivos de la organización y a su vez a su desarrollo profesional.

Según Durán (2020), mejora la eficiencia de la organización mediante una mayor responsabilidad e involucración del colaborador con su respectiva labor. Se formulo para de alguna manera tratar de impedir que las actividades cotidianas atraparan a la organización y le impidiese alcanzar los objetivos, para eso las acciones estratégicas son lo más importantes para lograr dichos resultados.

1.5.1.7. Trabajo en equipo

En la opinión de Fernández (2022), a través del trabajo en equipo se potencia la integración e identificación de los trabajadores hacia la organización, además fortalece el espíritu de equipo, genera una motivación mayor en los trabajadores, se desarrolla la creatividad, mejora la calidad de trabajo, la toma de decisiones, la calidad y la eficiencia permitiéndoles realizar las labores en el menor tiempo posible.

Según López (2022), en el trabajo en equipo existe la presencia de un líder el cual se encarga de guiar y conducir al equipo, pero no lo controla en si ya que el liderazgo es compartido. Las habilidades que poseen los trabajadores son complementarias, comprometidas con un propósito, metas de desempeño y un enfoque en común. El espíritu colectivo se concentra en las tareas y la satisfacción por los procesos de

trabajo. Entre todos los integrantes se logra una integración armónica en las funciones y las actividades por desarrollar.

1.5.1.8. Autocontrol

Según Sanabria et. al (2023), es una habilidad la cual permite gestionar nuestros comportamientos y sentimientos, permitiendo afrontar situaciones difíciles con mayor eficiencia, beneficia la relación con los demás miembros de la organización, mejora la toma de decisiones y el bienestar emocional. Un individuo que posee autocontrol es capaz de escuchar a sus compañeros entendiendo sus puntos de vista y procura cuidar las relaciones personales.

Flores (2020) considera que en situaciones extremas, estrés laboral, interacción con los compañeros o ante una toma de decisiones difíciles el autocontrol permite tener soluciones ajustadas a las circunstancias, tener la capacidad de discernir cual es la solución más óptima que afronta el problema, el autocontrol te permite mejorar las relaciones con los demás evitando un estrés constante o a su vez un desencadenamiento y desequilibrio emocional e incumplimiento con los deberes y responsabilidades debido a los frecuentes errores.

1.5.2. Variable dependiente

1.5.2.1. Desempeño laboral

Grijalva (2019) argumenta que el desempeño laboral está representado por el comportamiento del trabajador a la hora de llevar a las actividades que le fueron designadas y así contribuir al cumplimiento de los objetivos. El desempeño laboral está determinado por ciertos factores como es la eficacia, la eficiencia o efectividad con la

que el colaborador llega a desenvolverse en el puesto de trabajo, teniendo siempre presente las expectativas, obligaciones y responsabilidades.

En la opinión de Honores et. al (2020), es la eficacia que demuestra el colaborador al momento de realizar su trabajo de tal modo que resulte para la empresa como una ventaja competitiva, ya que está ligada directamente con las destrezas, cualidades y conocimientos de cada miembro de la organización. Para la actualidad el desempeño laboral se ve más exigido por lo que se debe ser más eficiente en sus tareas y adaptarse a los nuevos cambios tecnológicos que se presentan.

1.5.2.2. Aptitud

En la opinión de Santaularia y Schlaghecke (2020), considera a la aptitud como la capacidad física y psicológica que posee un trabajador para la realización de las tareas que se le sean encomendadas en su trabajo sin que suponga riesgo en su salud o en la de terceros. También se le considera como una disposición natural que le permite aprender habilidades o a su vez adquirir conocimientos que se relacionan con la personalidad. Permite que el trabajador se desarrolle ante entornos diferentes, en los que se vean involucradas sus capacidades laborales, físicas y cognitivas.

Según García (2022), es la valoración de la relación entre la demanda del trabajo y las condiciones de salud del individuo que va a llevar a cabo las actividades, en donde se debe tener conocimientos sobre procesos productivos y puesto de trabajo, para los emprendedores evaluar la aptitud laboral es de gran ayuda ya que permite tomar decisiones más acertadas y a su vez seleccionar al mejor candidato para el puesto.

1.5.2.3. Comportamiento y actitud personal

Desde el punto de vista de Couto (2019), el comportamiento en el ámbito laboral depende directamente de la actitud que adopta el colaborador ante el trabajo, en la cual también están vinculados por otros factores como la posesión de conocimientos, en ocasiones se observa personas que llegan a efectuar labores de forma correcta sin conocer la razón del porque se hace así o sin adquirir conocimientos específicos para la realización, en otras ocasiones sucede lo contrario, es decir los trabajadores poseen conocimientos, saben lo que tienen que hacer pero se ven truncados por ciertos factores como la falta de tiempo, las condiciones estructurales o la sobrecarga del trabajo, etc.

González (2019) menciona que se considera como el comportamiento que el colaborador manifiesta en su lugar de trabajo, el cual puede incidir en su rendimiento, bienestar, y capacidad de colaboración con otros colaboradores. Una excelente actitud laboral puede hacer que un empleado sienta motivación y a la vez compromiso con la organización, transformando eso en una mayor productividad, si el colaborador demuestra una actitud laboral positiva puede ocasionar un impacto positivo en su equipo o entorno laboral.

1.5.2.4. Rendimiento

Como afirma Cabezas y Brito (2021), el rendimiento se relaciona directamente con el desempeño de los colaboradores en sus respectivos deberes laborales, en ciertos casos el rendimiento se ve afectado por ciertos factores del entorno laboral, donde se incluyen tareas que son físicamente exigentes, los niveles de estrés u horas de trabajo que son extendidas en ciertos casos. Dos aspectos fundamentales para el crecimiento de la organización está dado por la productividad de los trabajadores y la calidad con las que ellos realizan sus tareas, de tal manera que es muy importante medir el rendimiento laboral de los colaboradores.

Raga (2022) argumenta que el rendimiento de un colaborador permite conocer sobre los aspectos que la organización debe evaluar para mejorar la productividad, su

evaluación debe ser desde el momento en que reciben las capacitaciones hasta la realización de las tareas asignadas, existen métodos que permiten medir los factores que influyen en el rendimiento entre los métodos más efectivos se encuentra la calidad del trabajo o la gestión por objetivos, empleando las palabras de Chaluisa y Villa (2022), para una organización u empresa el personal es un talento estratégico valioso, ya que a través de su formación y uso es como se genera una ventaja competitiva. Mediante su efectividad es como se asegura la efectividad de una organización.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1. Investigación aplicada

Citando a Ramírez y Calles (2021), el objetivo de la investigación aplicada es encontrar una solución a un problema al que una organización industrial o empresarial o a su vez una sociedad se llega a enfrentar, a través de la investigación aplicada, se centra especialmente en responder preguntas concretas que sirvan para resolver el problema en específico. Su aporte está en proveer de conocimientos teóricos necesarios, considerando que existe una alianza educación-industria ya establecida.

Pereyra (2020) ratifica que se refiere al estudio que de la mano de la investigación científica busca la resolución de problemas prácticos. Tiene por objetivo encontrar conocimientos para que puedan ser aplicados y así resolver los problemas. Esta investigación hace uso de ciertas partes de teorías acumuladas, conocimientos, métodos y técnicas para los propósitos específicos. Una investigación aplicada puede investigar la manera en que se puede mejorar la producción, tratar o curar alguna enfermedad o mejorar la eficiencia.

2.2. Enfoque de la investigación

2.2.1. Enfoque Cuantitativo

Según Ramírez y Escobar (2020), través de la metodología cuantitativa se puede examinar los datos de forma numérica, basándonos en el campo de la estadística. De tal manera que se requiere que exista una relación lineal entre los elementos del problema de investigación. Es decir, los elementos del problema de la investigación haya claridad, puedan ser definidos, que sean posible limitarlos y se pueda saber

exactamente donde se inicia el problema, cuál es su dirección y que tipo de incidencia existe entre sus elementos.

Los elementos que constituyen al problema de investigación lineal vienen denominados por las variables, la relación que existe entre ellas y su unidad de observación. Debe existir claridad entre los elementos que se investiga, es decir desde que inicia la investigación hasta donde termina la misma, y los datos que se vayan abordando son estadísticos ya que se les asigna un significado numérico.

Este tipo de enfoque nos ayudará a obtener resultados numéricos que nos permitirá hacer un mejor análisis sobre las variables de estudio.

2.3. Fundamentación filosófica

2.3.1. De campo

Según Sambrano (2020), la investigación se centra en llevar a cabo el estudio donde el fenómeno ocurre, de tal modo que se pueda conseguir la situación que este o se encuentre más cerca de la realidad. Se puede llegar a incluir instrumentos de campo, tales como la observación de un comportamiento en cierta comunidad, encuestas realizadas, un registro de datos entre otras. Es decir que el mismo objeto de estudio servirá como fuente de información para el investigador, por ese motivo la naturaleza de las fuentes determina la manera en que obtiene los datos.

Las técnicas que se emplean para la recolección de información para esta clase de investigación son: la encuesta el cuestionario, la entrevista, la grabación, la filmación, la fotografía, y toda técnica en la que se emplee recursos tecnológicos para resguardar la información que posteriormente será procesada. Dichos procedimientos y técnicas deben estar acordes al tipo de trabajo realizado.

Se llevará a cabo una combinación de métodos de observación y análisis, recopilación de datos para un propósito específico. En ciertos casos nos encontraremos inmersos en el campo de estudio, es decir en una muestra de la población de la investigación sometida a estudio.

2.3.2. Bibliográfica – documental

Desde el punto de vista de Ñaupás et. al (2019), es considerada una actividad netamente importante a realizar una vez determinado el problema de investigación. Esta investigación se trata de la búsqueda sistemática de información sobre el tema. Para llevar a cabo esta clase de investigación debe tener en cuenta ciertos aspectos como la indagación de fuentes, estas hacen referencia a que un investigador debe conocer básicamente que existen fuentes primarias, fuentes secundarias y fuentes terciarias. El inicio del proceso de búsqueda aquí es importante saber todo el proceso de búsqueda de fuentes, ya que será útil para la construcción del marco teórico.

Se procederá a recolectar y seleccionar datos e información acerca de las variables de investigación, posterior a eso se analizará y presentará resultados coherentes de tal manera que apoye la investigación motivo de estudio.

2.4. Tipo de investigación

2.4.1. Descriptiva

En la opinión de Barbosa et. al (2020), es aquella investigación que busca el “que” del objeto de estudio más que el “por qué”, es decir que busca describir y explicar lo que se está investigando. Una gran ventaja que tiene la investigación descriptiva es que es

bajo supuesto, la recolección de datos no resulta tediosa ya que se realiza de manera breve y no requiere herramientas en variedad, por lo que se acude al campo donde la población a estudio se encuentra, y la información recolectada permanece bajo seguridad y fiabilidad. También se puede hacer uso de pruebas cuantitativas o cualitativas para la recolección de datos, ya que permitirá tener una visión más integral del objeto que se está estudiando.

2.5. Diseño de la investigación

2.5.1. Estudio Transversal

De acuerdo con Vega et. al (2021), el estudio transversal tiene por objetivo analizar las variables de estudio y extraer conclusiones sobre cómo se comportan las mismas. Es por esa razón que los datos se recolectan en el estudio son de personas que tiene similitud en las variables. Como características de este estudio se puede destacar lo rápido que resulta ejecutar, lo económico que es en comparación de otros estudios, y permite analizar en un periodo de tiempo determinado. El estudio transversal dota al investigador de flexibilidad para que considere múltiples variables juntas como una constante.

2.5.2. Correlacional

Medina y González (2021) consideran que es un método de investigación no experimental, donde el investigador mide la relación entre las dos variables de investigación, el investigador en estos casos se limita a observar y no debe intervenir en las variables. Esto permitirá obtener datos estadísticos que a posterior permitan evidenciar la forma que interactúan las dos variables. Como características de esta investigación correlacional es que se trabaja con dos variables, se caracteriza por ser

un método no experimental y permite determinar la relación y medida de las dos variables.

2.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.6.1. Población

En la opinión de Condori (2020), la población o universo son terminologías utilizadas para enfatizar en cuanto al conjunto de elementos entre estos involucran a personas u objetos que forman parte de un interés analítico con la única finalidad de deducir y sacar nuestras propias conclusiones y análisis ya sea correspondiente a una naturaleza estadística, sustantiva o teórica, también es importante mencionar que al hablar de un universo finito nos referimos directamente al conjunto preciso de unidades de las cuales se extrae la muestra, pero en el momento en que se habla de un universo hipotético o población objetivo hace referencia al conjunto poblacional en el cual se puede inferir en los resultados.

La población por determinar en la presente investigación corresponde a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato. Según la nómina entregada por el departamento de Recursos Humanos la población es de 30 empleados por lo que no se calculará muestra y se aplicará un censo.

2.6.2. Censo

Según Méndez (2020), es un proceso estadístico que consiste en el estudio de todos los elementos de la población, recaba la información pertinente de cada uno de los individuos. Se llegan a obtener conclusiones más precisas y fiables.

La investigación se trabajará bajo el total de la población y no sobre una muestra estadística. En este caso los 30 empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato serán sometidos a censo ya que es un número finito y medible de estudio.

2.7. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La técnica que se aplicó para la recolección de datos en la investigación fue la encuesta y como instrumento para la aplicación de la técnica se estructuró un cuestionario con preguntas de cuestionarios ya previamente validados en tesis de posgrado y maestría relacionados con las variables de estudio.

2.7.1. Técnica: Encuesta

Ramírez y Calles (2021) manifiestan que es el método más popular que se usa en una investigación para recopilar datos primarios que abarcan todo el procedimiento de medición con preguntas que involucren a los encuestados. Es una herramienta flexible que produce información cualitativa y cuantitativa, dependiendo siempre de cómo este estructurada o de cómo se analice. La realización de una encuesta comprende la selección de temas o áreas a cubrir ya sea como el orden, formato o modo de presentarlos a las personas seleccionadas para responderlas. Esta selección de temas depende de los objetivos que el investigador se haya planteado en el proyecto de investigación.

La técnica que se empleó para la recolección de datos cuantitativos en esta investigación es la encuesta, la cual fue aplicada mediante un censo a los 30 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato.

2.7.2. Instrumento: Cuestionario

Es un conjunto de preguntas estructuradas con un orden técnico, es uno de los instrumentos de recolección de información más utilizados que se aplica en una entrevista o encuesta. Su elaboración aparenta ser sencilla, pero se requiere de inteligencia, esfuerzo, paciencia y tiempo. Cabe recalcar que el cuestionario y las preguntas deben poseer una forma y un contenido. La forma viene dada del tipo de preguntas que se compone el instrumento y el contenido por los aspectos que se desea averiguar (Niño, 2021).

Se hizo uso de 6 ítems del cuestionario validado en la tesis de maestría cuyo autor fue Soto (2022) haciendo referencia a la variable dependiente Coaching Empresarial (**ver Anexo D**).

El instrumento que se utilizó para aplicar la técnica de la encuesta fue el cuestionario, el cual fue estructurado con ítems de cuestionarios ya validados en tesis de posgrado y maestría, mismos que estaban relacionados con las variables de estudio de la presente investigación, quedando un total de 12 preguntas con escala de Likert de cinco niveles (**ver Anexo E**).

2.8. Validación del instrumento

El instrumento para su aplicación fue sometido para la validez de contenido en primera instancia por el método Juicio de expertos – V de Aiken y para la validez de constructo por la prueba de KMO y Bartlett. Para la fiabilidad y consistencia interna del instrumento fue sometido al método Alpha de Cronbach.

2.8.1. Fiabilidad

2.8.1.1. Alpha de Cronbach

Mediante este cálculo se estima la fiabilidad del instrumento en la que las respuestas de los ítems son dicotómicas o tiene más de dos valores, por ejemplo, respuestas con escala de Likert, también muestra una consistencia interna partiendo de una covariación entre los ítems del cuestionario, de tal manera que cuando la covariación es mayor, la puntuación del Alpha también lo es (Rodríguez y Reguant, 2020).

Posso y Bertheau (2020) plantean que cuando se trabaja con escala de Likert en los ítems del cuestionario, el valor de Alpha es altamente correlacionado cuando se acerca a 1, es decir tiene mayor consistencia cada ítem. Para la fiabilidad del cuestionario, se sigue los parámetros de evaluación de los coeficientes de Cronbach:

- Si el coeficiente de Alpha es mayor a 0.9 es excelente.
- Si el coeficiente de Alpha es mayor a 0.8 es bueno.
- Si el coeficiente de Alpha es mayor a 0.7 es aceptable.
- Si el coeficiente de Alpha es mayor a 0.6 es cuestionable.
- Si el coeficiente de Alpha es mayor a 0.5 es pobre.
- Si el coeficiente de Alpha es menor a 0.5 es inaceptable.

La validación del instrumento por el método Alpha de Cronbach, no fue necesario efectuar una prueba piloto ya que no se contó con una muestra en esta investigación, por medio del censo se aplicó la encuesta a la totalidad de la población, en este caso los 30 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato. Los resultados se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
Total		30	100.0

Nota: La siguiente tabla muestra que fueron procesados 30 casos

Tabla 2

Fiabilidad del Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.789	12

Nota: La tabla muestra la fiabilidad una vez procesada el instrumento

El instrumento presentó una confiabilidad de 0.789, y según los parámetros de evaluación de coeficientes de Alpha de Cronbach indica que el instrumento es aceptable.

2.8.2. Validez

2.8.2.1. Juicio de expertos – Método de V de Aiken

A través del coeficiente permite cuantificar la relevancia de los ítems respecto a un dominio de contenido mediante las valoraciones de N jueces, dicho coeficiente combina la factibilidad del cálculo con la evaluación de los resultados a nivel estadístico (Merino, 2023).

El instrumento se puso a criterio y evaluación de tres expertos de la Universidad Técnica de Ambato que tengan conocimientos en las variables de estudio y dos jueces

de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina, también conocedores del tema y variables de estudio (**ver Anexo B**), el mismo constaba con una escala de ponderación para los ítems del cuestionario según su relevancia, claridad y pertinencia como se muestra a continuación:

Tabla 3

Escala de evaluación Juicio de expertos – Método V de Aiken

Parámetros y criterios de evaluación:	
Relevancia	1. No es relevante
	2. Medianamente relevante
	3. Relevante
	4. Es totalmente relevante
Claridad	1. Nada claro
	2. Medianamente claro
	3. Claro
	4. Completamente claro
Pertinacia	1. Nada pertinente
	2. Poco pertinente
	3. Pertinente
	4. Totalmente pertinente

Nota: Se presenta la escala que fue utilizada para la evaluación de los ítems del cuestionario.

Calculo V de Aiken

Se aplico la siguiente fórmula para el cálculo de confiabilidad de cada ítem validado por jueces y expertos:

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

Donde:

V = V de Aiken

\bar{x} = Promedio de calificación de Jueces

k = Rango de calificaciones (Max – Min)

l = calificación más baja posible

Tabla 4

Validación por jueces y expertos – Método V de Aiken

Nº Ítems		\bar{x}	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 2	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 3	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 4	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.6	0.89	0.87
Ítem 5	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 6	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.8	0.45	0.93
Ítem 7	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 8	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00

	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 9	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 10	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 11	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 12	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
PROMEDIO (V)			0.99	

Nota: Resultados de la validación del instrumento llevado a cabo por jueces y expertos.

Puesto que la validación del cuestionario por jueces y expertos mediante el Método V de Aiken se obtuvo 0.99, el instrumento esta apto para ser aplicado a la población de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato.

2.8.2.2. Prueba de KMO y Bartlett

Desde la posición de Racines y Chafla (2023), la prueba de KMO permite conocer si el análisis factorial es el indicado para la muestra y si las respuestas son suficientes, es decir muestra la varianza que existe en las variables causadas por factores subyacentes. El valor va desde 0 a 1, si el valor se encuentra más cercano a 1 indica que el análisis factorial es útil con los datos, pero si el valor es menor a 0,5 el análisis factorial no serán de utilidad. En la prueba de esfericidad de Bartlett se compara la matriz de correlación y la matriz de identidad y si el valor es menor que 0,05 en el nivel de significación, indica que el análisis factorial es útil con los datos.

Tabla 5

Validez del constructo

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.631
	Aprox. Chi-cuadrado	116.758
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	66
	Sig.	<.001

Nota: Esta tabla indica la idoneidad de los datos para la detección de la estructura del instrumento.

El coeficiente de KMO dio como resultado un valor de 0,631 y el nivel de significancia de Bartlett fue menor 0,001; por lo tanto, el instrumento resulta valido ya que como se mencionó el valor de KMO es superior a 0,5 y el nivel de Bartlett es menor que 0,005.

2.9. Hipótesis

Es el enunciado que el investigador se realiza luego de conocer la teoría del tema investigado (marco teórico), la misma debe ser congruente con dicha pregunta de investigación. Es decir, la hipótesis puede ser planteada como respuesta esperada de una pregunta puntual la cual se transforma en un elemento clave orientada y guiada hacia lo que se espera estudiar y como se estudiara.

Los principios básicos a la hora de plantear una hipótesis es que debe ser fundamentada con el conocimiento previo en la investigación y debe ser redactada en términos claros, también debe ser especifica es decir referida a hechos concretos y verificables. Unas hipótesis correctamente formuladas determinan el estudio a seguir (Tapia et. al. 2019).

H_0 : El coaching empresarial **NO** se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato.

H_1 : El coaching empresarial **SI** se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de los resultados

Pregunta 1

Tabla 6

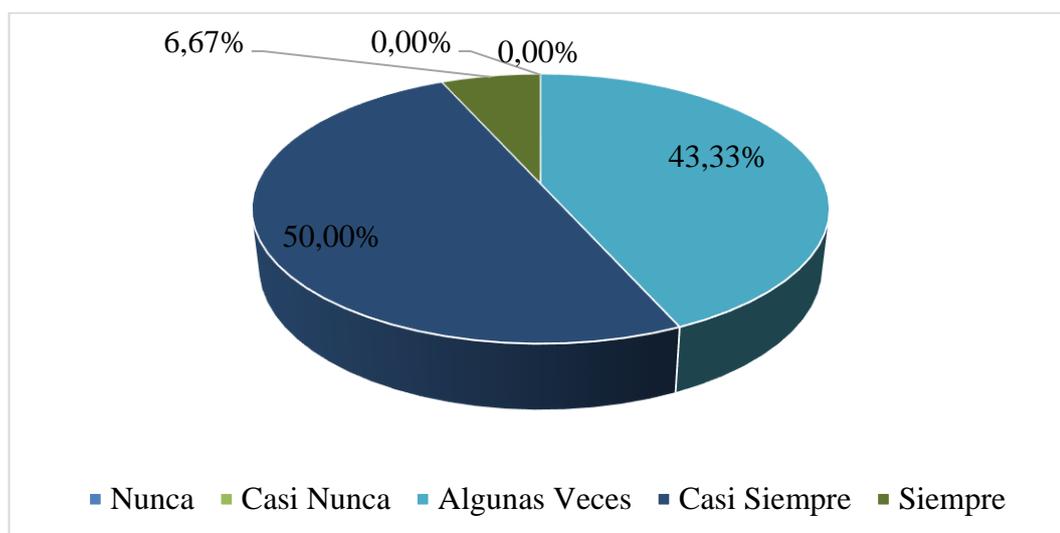
¿Se brinda recomendaciones a los trabajadores sobre los planes que previamente se han acordado con la organización?

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Algunas Veces	13	43.33%
Casi Siempre	15	50.00%
Siempre	2	6.67%
Total	30	100.00%

Nota: Datos tomados de la investigación de campo (2023).

Figura 1

¿Se brinda recomendaciones a los trabajadores sobre los planes que previamente se han acordado con la organización?



Nota: La figura muestra los resultados de la pregunta 1. Fuente: Investigación de campo (2023).

Análisis e interpretación

De acuerdo con la encuesta realizada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina se observa en los resultados que el 43,33% de los colaboradores han manifestado que algunas veces se ha recibido recomendaciones continuas sobre los planes que previamente han sido acordados por la institución, mientras que el 50% manifiesta que casi siempre, y el 6,67% restante de los colaboradores considera que siempre se brinda esa clase de recomendaciones.

Envase a los resultados se evidencia que los índices de liderazgo por parte de la institución se consideran deficientes ya que solo una minoría de los colaboradores manifiesta que siempre reciben recomendaciones continuas de los planes previamente acordados.

Pregunta 2

Tabla 7

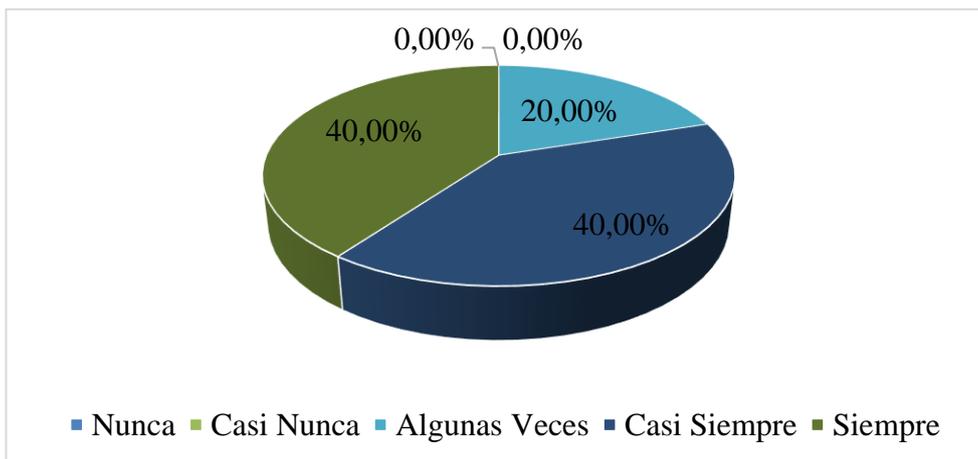
¿Se transforma los antiguos comportamientos o hábitos de la organización por otros más eficaces?

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Algunas Veces	6	20.00%
Casi Siempre	12	40.00%
Siempre	12	40.00%
Total	30	100.00%

Nota: Datos tomados de la investigación de campo (2023).

Figura 2

¿Se transforma los antiguos comportamientos o hábitos de la organización por otros más eficaces?



Nota: La figura muestra los resultados de la pregunta 2. Fuente: Investigación de campo (2023).

Análisis e interpretación

Por medio de los resultados de la investigación de campo, se observa que, el 20% de los colaboradores consideran que solo algunas veces se transforman los antiguos comportamientos o hábitos de la organización por otros más eficaces, mientras que un 40% considera que casi siempre y el 40% restante considera que siempre se transforma.

Existe una minoría de colaboradores que afirman que no hay un cambio significativo en el comportamiento o en hábitos que se maneja en la empresa, por otra parte, un porcentaje mayor a este ha visto el cambio tanto en comportamiento como en hábitos.

Pregunta 3

Tabla 8

¿La organización supervisa a los trabajadores en su comportamiento para su posterior mejora?

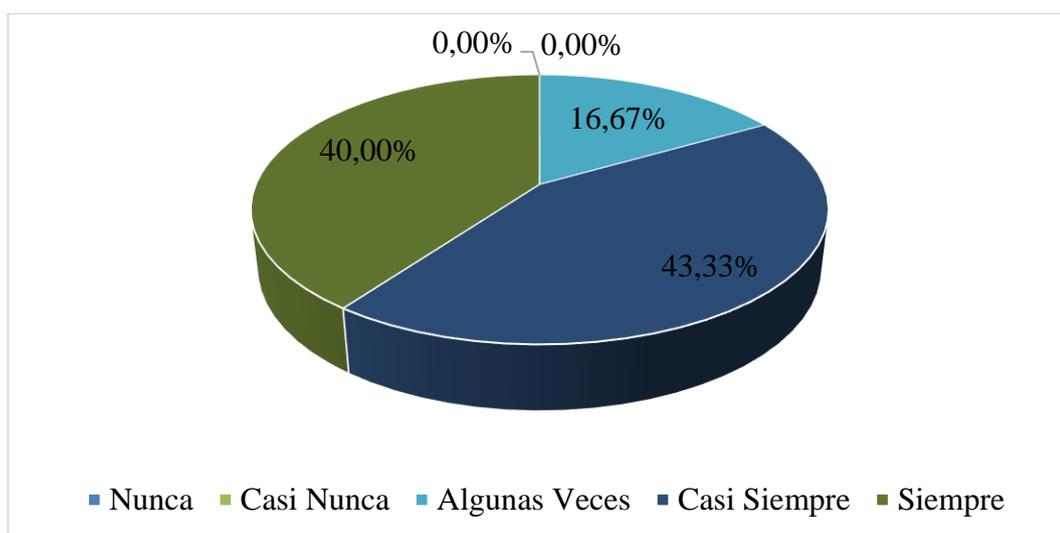
	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Algunas Veces	5	16.67%

Casi Siempre	13	43.33%
Siempre	12	40.00%
Total	30	100.00%

Nota: Datos tomados de la investigación de campo (2023).

Figura 3

¿La organización supervisa a los trabajadores en su comportamiento para su posterior mejora?



Nota: La figura muestra los resultados de la pregunta 3. Fuente: Investigación de campo (2023).

Análisis e interpretación

Del total de colaboradores encuestados, el 16,67% considera que solo algunas veces la organización supervisa su comportamiento para una posterior mejora, mientras que el 43,33% considera que casi siempre y el 40% restante manifiesta que siempre existe esa supervisión para una posterior mejora.

Una gran parte de colaboradores considera que si existe supervisión por parte de la organización en su comportamiento y eso les permite de alguna u otra mejor o a su vez encaminarse a un mejoramiento.

Pregunta 4

Tabla 9

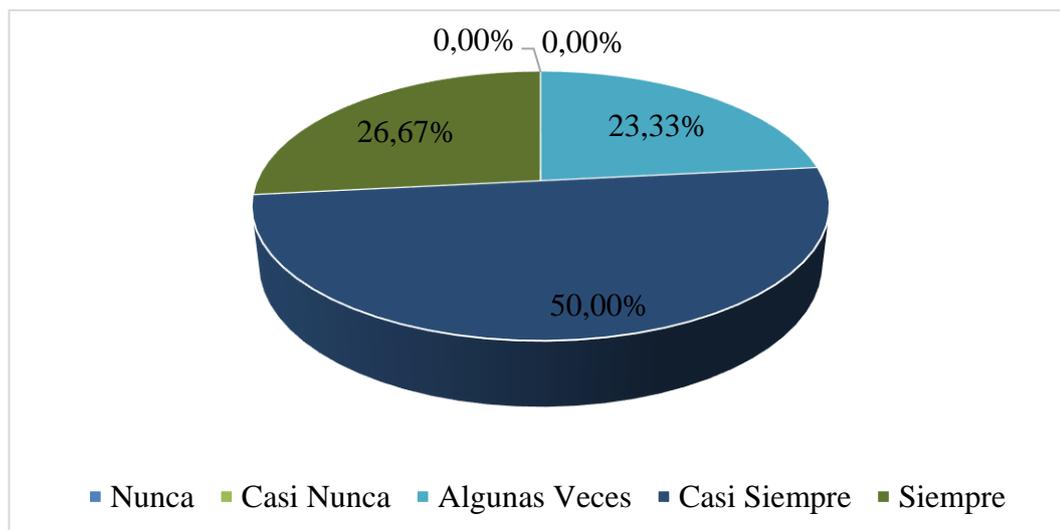
¿Se lleva a cabo un trabajo en equipo más dinámico y eficaz entre los trabajadores?

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Algunas Veces	7	23.33%
Casi Siempre	15	50.00%
Siempre	8	26.67%
Total	30	100.00%

Nota: Datos tomados de la investigación de campo (2023).

Figura 4

¿Se lleva a cabo un trabajo en equipo más dinámico y eficaz entre los trabajadores?



Nota: La figura muestra los resultados de la pregunta 4. Fuente: Investigación de campo (2023).

Analís e interpretación

De acuerdo con la encuesta realizada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina, se observó que el 23,33% indico que algunas veces se lleva a cabo un trabajo en equipo más dinámico y eficaz entre colaboradores, un 50% respondió que se realiza casi siempre y el 26,67% manifestó que siempre se efectúa un trabajo en equipo más dinámico.

Conforme a los resultados una minoría de colaboradores son los que afirman que se practica un trabajo en equipo dinámica y eficaz, mientras que la mayoría de los colaboradores aseguran que son pocas veces las que se lleva a cabo, es decir los niveles de trabajo en equipo no son los deseados y esperados por parte de la organización para el cumplimiento de metas u objetivos.

Pregunta 5

Tabla 10

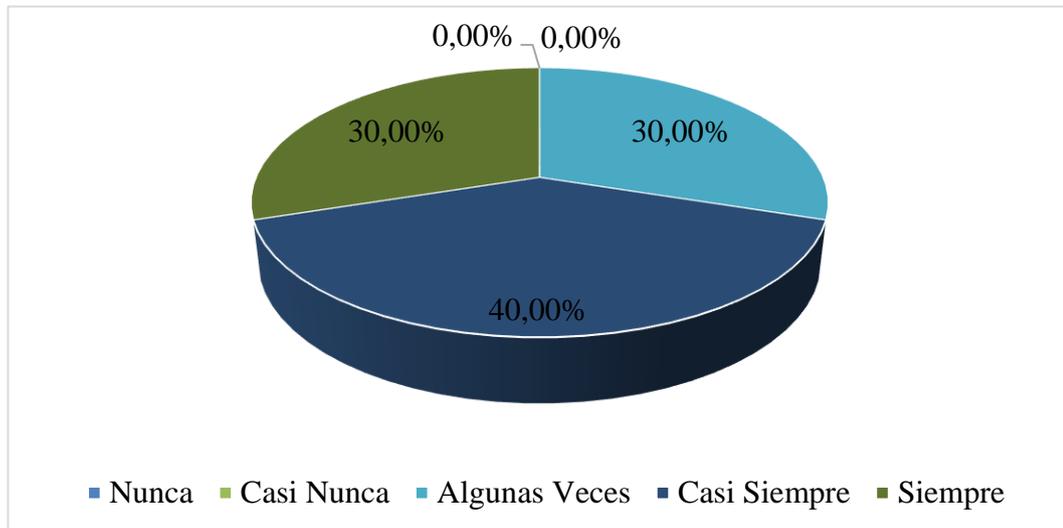
¿Se persuade a los trabajadores a participar de forma continua acerca de un tema establecido en una reunión?

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Algunas Veces	9	30.00%
Casi Siempre	12	40.00%
Siempre	9	30.00%
Total	30	100.00%

Nota: Datos tomados de la investigación de campo (2023).

Figura 5

¿Se persuade a los trabajadores a participar de forma continua acerca de un tema establecido en una reunión?



Nota: La figura muestra los resultados de la pregunta 1. Fuente: Investigación de campo (2023).

Análisis e interpretación

Por medio de los resultados de la investigación de campo, se observa que, el 30% de los colaboradores consideran que solo algunas veces se persuade a los trabajadores a participar de forma continua acerca de un tema en específico tratados en reunión, mientras que un 40% considera que casi siempre y el 30% restante considera que siempre se les persuade.

Lo que se evidencia con esto es que los colaboradores no se sienten integrados del todo en los equipos de trabajo ya que es bajo el porcentaje de colaboradores que manifiestan que la organización les incita a ser partícipes de temas tratados en reuniones, en cambio en su mayoría los colaboradores consideran que la organización les persuade a inmiscuirse en temas de la organización.

Pregunta 6

Tabla 11

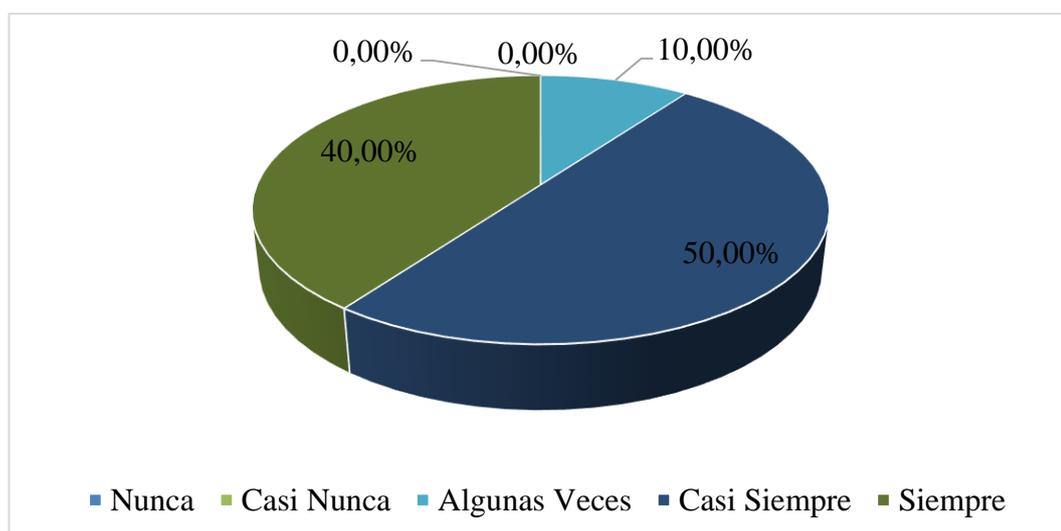
¿Se identifican las fortalezas, puntos débiles y áreas de mejora de cada uno de los trabajadores de la organización?

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Algunas Veces	3	10.00%
Casi Siempre	15	50.00%
Siempre	12	40.00%
Total	30	100.00%

Nota: Datos tomados de la investigación de campo (2023).

Figura 6

¿Se identifican las fortalezas, puntos débiles y áreas de mejora de cada uno de los trabajadores de la organización?



Nota: La figura muestra los resultados de la pregunta 6. Fuente: Investigación de campo (2023).

Análisis e interpretación

Del total de colaboradores encuestados, el 10% considera que solo algunas veces identifican sus fortalezas, puntos débiles y áreas de mejora, mientras que el 50% considera que casi siempre y el 40% restante manifiesta que siempre identifican los aspectos en mención.

Una gran parte de colaboradores considera que la organización identifica las fortalezas, puntos débiles y áreas de mejora, no en su totalidad, pero como se evidencia una minoría de colaboradores es la que manifiesta que algunas veces la organización identifica los aspectos mencionados anteriormente.

Pregunta 7

Tabla 12

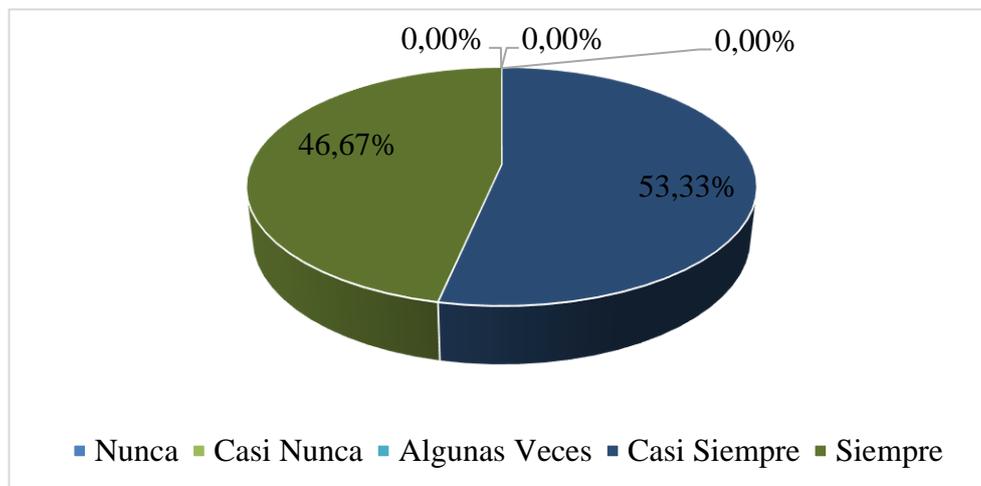
Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Casi Siempre	16	53.33%
Siempre	14	46.67%
Total	30	100.00%

Nota: Datos tomados de la investigación de campo (2023).

Figura 7

Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto



Nota: La figura muestra los resultados de la pregunta 7. Fuente: Investigación de campo (2023).

Análisis e interpretación

De acuerdo con la encuesta realizada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina se observa en los resultados que el 53,33% de los colaboradores han manifestado que casi siempre cuentan con los conocimientos suficientes para realizar las tareas que se requiere en su puesto de trabajo, mientras que el 46,67% manifiesta que siempre cuentan con los conocimientos que se requieren para la realización de las actividades en su puesto de trabajo.

Envase a los resultados se evidencia que un poco más de la mitad de los colaboradores en ocasiones no cuentan con los conocimientos requeridos para la realización de las actividades que demanda su lugar de trabajo, pero esto no quiere decir que no lo cumplan, al contrario, cumplen, pero quizás no con la eficiencia que se espera.

Pregunta 8

Tabla 13

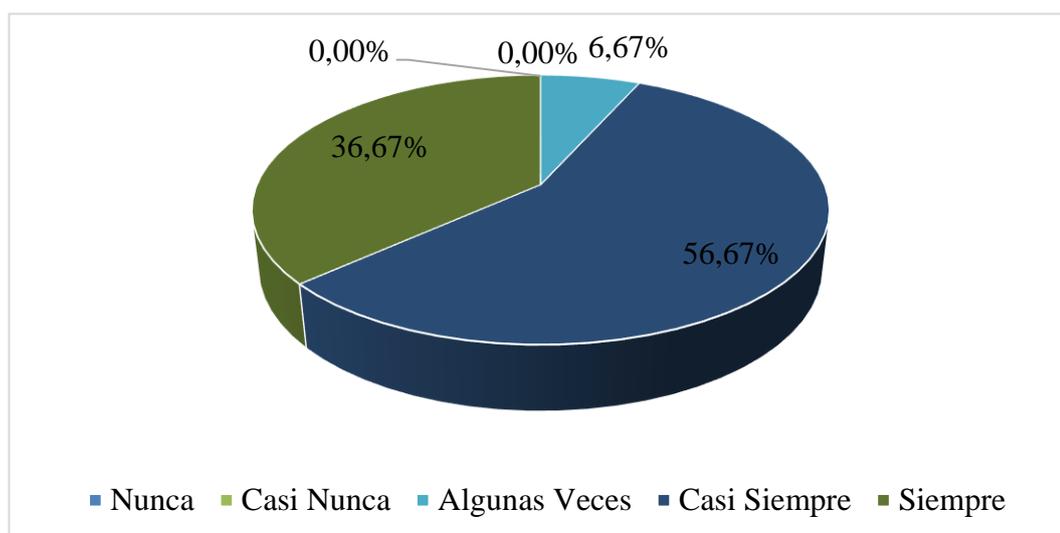
Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Algunas Veces	2	6.67%
Casi Siempre	17	56.67%
Siempre	11	36.67%
Total	30	100.00%

Nota: Datos tomados de la investigación de campo (2023).

Figura 8

Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.



Nota: La figura muestra los resultados de la pregunta 8. Fuente: Investigación de campo (2023).

Análisis e interpretación

Por medio de los resultados de la investigación de campo, se observa que, el 6,67% de los colaboradores consideran que solo algunas veces se encuentra capacitado para evaluar las tareas que realiza, mientras que un 56,67% considera que casi siempre y el

36,67% restante considera que siempre se encuentra capacitado para la evaluar cada una de las actividades que realiza.

Existe una minoría de colaboradores que afirman que no hay un cambio significativo en el comportamiento o en hábitos que se maneja en la empresa, por otra parte, un porcentaje mayor a este ha visto el cambio tanto en comportamiento como en hábitos.

Pregunta 9

Tabla 14

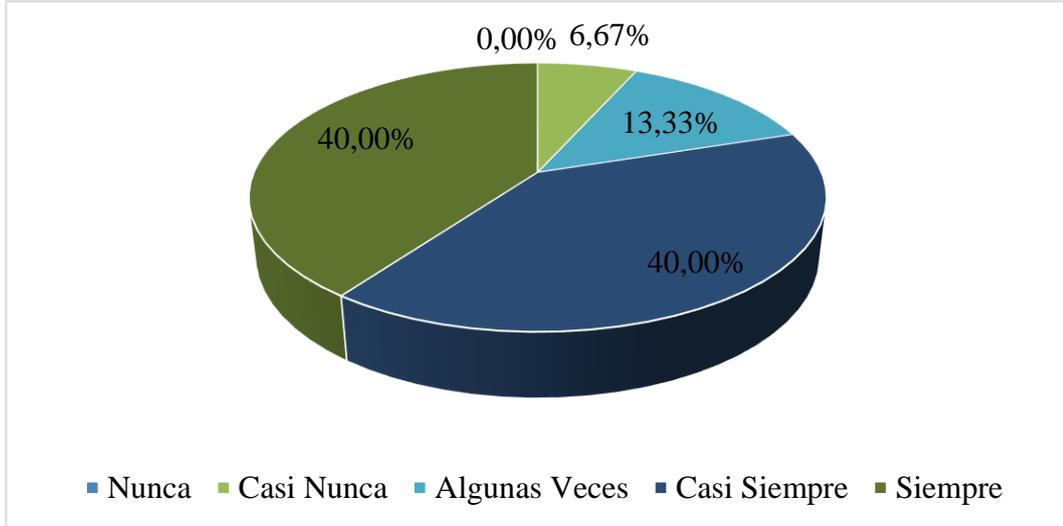
Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Casi Nunca	2	6.67%
Algunas Veces	4	13.33%
Casi Siempre	12	40.00%
Siempre	12	40.00%
Total	30	100.00%

Nota: Datos tomados de la investigación de campo (2023).

Figura 9

Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales



Nota: La figura muestra los resultados de la pregunta 9. Fuente: Investigación de campo (2023).

Análisis e interpretación

Del total de colaboradores encuestados, el 6,67% considera que casi nunca realiza aportes para la mejora de trabajo o sugiere formas para actualizar los objetivos institucionales, mientras que el 13,33% considera que algunas veces, un 40% considera que casi siempre y el otro 40% restante asegura que siempre realiza aportes y sugiere actualizaciones.

Una gran parte de colaboradores considera que siempre y casi siempre realizan aportes y sugieren actualizaciones considerando que es en beneficio de mejorar su comportamiento y actitud personal y no solo en beneficio de la organización.

Pregunta 10

Tabla 15

Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en

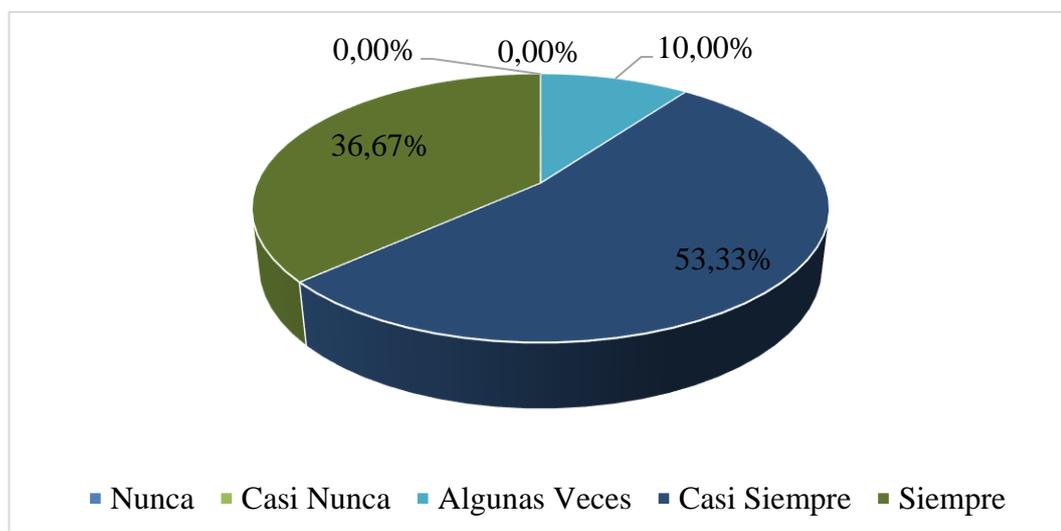
colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Algunas Veces	3	10.00%
Casi Siempre	16	53.33%
Siempre	11	36.67%
Total	30	100.00%

Nota: Datos tomados de la investigación de campo (2023).

Figura 10

Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.



Nota: La figura muestra los resultados de la pregunta 10. Fuente: Investigación de campo (2023).

Análisis e interpretación

De acuerdo con la encuesta realizada a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina, se observó que el 10% indicó que algunas veces participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, un 53,33% respondió que se realiza casi siempre y el 36,67% manifestó que es participe en la consecución de metas trabajando en colaboración con otros.

Conforme a los resultados una minoría de colaboradores son los que afirman que solo algunas veces son participes para la consecución de una meta trabajando en colaboración con otros compañeros, lo que quiere decir que tal vez no se sientan integrados en su totalidad o se puede dar por diversos factores.

Pregunta 11

Tabla 16

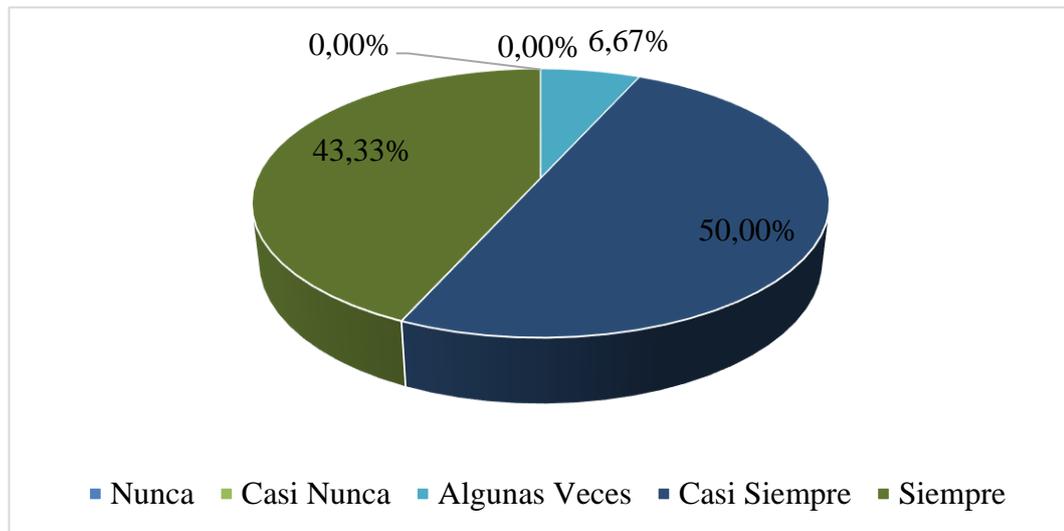
Cumplimiento con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Algunas Veces	2	6.67%
Casi Siempre	15	50.00%
Siempre	13	43.33%
Total	30	100.00%

Nota: Datos tomados de la investigación de campo (2023).

Figura 11

Cumplimiento con las tareas que permitan lograr con los objetivos planteados



Nota: La figura muestra los resultados de la pregunta 11. Fuente: Investigación de campo (2023).

Análisis e interpretación

Por medio de los resultados de la investigación de campo, se observa que, el 6,67% de los colaboradores consideran que solo algunas veces cumplen con las tareas que les permite lograr con los objetivos planteados, mientras que un 50% considera que casi siempre y el 43,33% restante considera que siempre cumplen con las tareas que les permite lograr con los objetivos planteados.

Existe una minoría de colaboradores que afirman que no se cumple con las tareas que le permitan lograr con los objetivos planteados, quizás intervengan factores como falta de motivación o malas prácticas de liderazgo.

Pregunta 12

Tabla 17

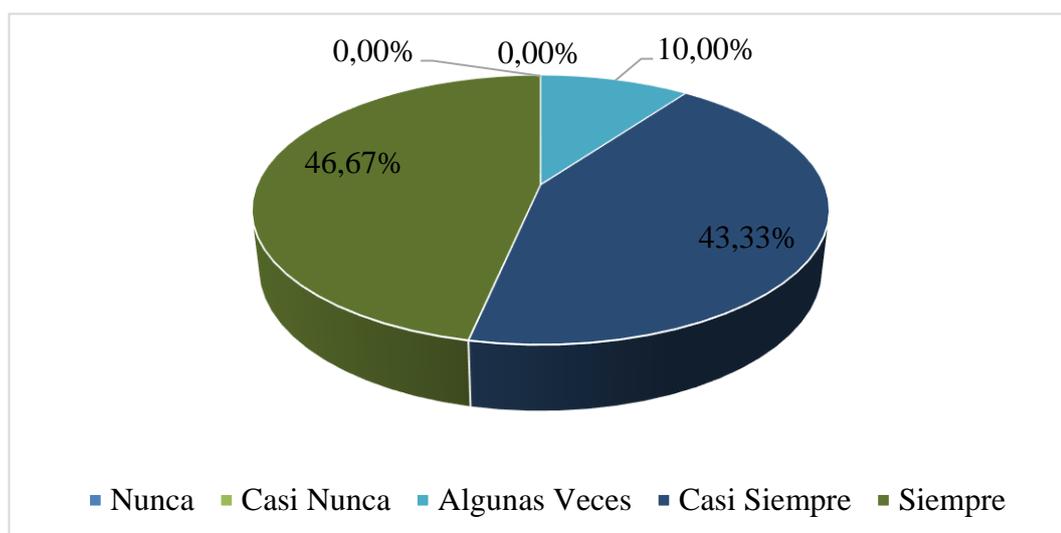
Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Algunas Veces	3	10.00%
Casi Siempre	13	43.33%
Siempre	14	46.67%
Total	30	100.00%

Nota: Datos tomados de la investigación de campo (2023).

Figura 12

Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.



Nota: La figura muestra los resultados de la pregunta 12. Fuente: Investigación de campo (2023).

Análisis e interpretación

Del total de colaboradores encuestados, el 10% considera que algunas veces demuestra resultados eficientes al nivel solicitado por la Institución, mientras que el 43,33

considera que casi siempre y el 46.67% restante asegura que siempre demuestran resultados eficientes al nivel que solicita la Institución.

De acuerdo con los datos se evidencia que una parte de los colaboradores llegan a demostrar resultados eficientes, esto puede ser ocasionado por falta de capacidades y habilidades o a su vez no reciben una capacitación adecuada correspondiente a su área de trabajo y las actividades laborales que realizan.

3.2. Prueba de normalidad

3.2.1. La prueba de Shapiro – Wilk

Desde el punto de vista de Flores y Flores (2021), se desarrolla en casos donde los tamaños muestrales iguales o inferiores a 50, es considerado uno de los más potentes para muestras pequeñas. Mediante esta prueba se sabe si una muestra aleatoria tiene distribución normal. Lo valores pequeños indican si la muestra no contiene una distribución normal y mediante eso se puede rechazar la hipótesis nula siempre.

Tabla 18

Prueba de Shapiro – Wilk

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching_Empresari al	.931	30	.052
Desempeño_Laboral	.964	30	.391

Nota: La tabla muestra la normalidad de los ítems del cuestionario.

Existe normalidad en los datos debido a que (p valor > 0.05) por lo que se sugiere aplicar estadística paramétrica, en este caso se aplica la prueba de correlación de Pearson para la comprobación de hipótesis.

3.3. Verificación de hipótesis

Para la comprobación de hipótesis se hizo uso del método de coeficiente de correlación de Pearson, para eso se calculó el promedio de las variables: variable independiente coaching empresarial y variable dependiente desempeño laboral.

H_0 : El coaching empresarial **NO** se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato.

H_1 : El coaching empresarial **SI** se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato.

3.3.1. Coeficiente correlación de Pearson

Para la comprobación de hipótesis se hizo uso del método de coeficiente de correlación de Pearson, para eso se calculó el promedio de las variables: variable independiente coaching empresarial y variable dependiente desempeño laboral.

Tabla 19*Correlación de Pearson*

		Correlaciones	
		Coaching_ Empresarial	Desempeño_ Laboral
Coaching_ Empresarial	Correlación de Pearson	1	.711**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	30	30
Desempeño_ _Laboral	Correlación de Pearson	.711**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	30	30

Nota: En la tabla se muestra los resultados obtenidos de la correlación en el programa IBM SPSS (2023).

Interpretación

Existe una correlación positiva fuerte estadísticamente significativa entre el coaching empresarial y desempeño laboral. Por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con relación a los objetivos propuestos en la presente investigación, a continuación, se establece las siguientes conclusiones:

- En referencia al primer objetivo, mediante una revisión bibliográfica – documental efectuada en los distintos repositorios de internet se procedió a fundamentar teóricamente el desempeño laboral lo cual ayudo a entender los parámetros que abarca esta variable los posibles beneficios que traería el coaching empresarial al desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato , logrando obtener como resultados que el coaching empresarial traería consigo una mejora en la calidad de trabajo, lograría incrementar las capacidades de liderazgo y a su vez ampliar las habilidades empresariales de cada colaborador de la Cooperativa, así mismo se lograría aumentar la motivación de los colaboradores, y a través de eso se fortalecería la visión estratégica de la empresa permitiendo un alcance en los objetivos de manera alineada, mediante una toma de decisiones claras y objetivas.
- Para el segundo objetivo, se diagnosticó el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa en 3 dimensiones específicas como lo son: la aptitud, comportamiento y actitud personal y rendimiento, en donde se observo que con los resultados obtenidos existe bajos niveles en conocimientos, habilidades y capacidades para la realización y aportes en la ejecución de las tareas ocasionado en este caso por falta de capacitación o a su vez de un acompañamiento por parte del líder. Mientras que, en el diagnóstico del coaching empresarial ejecutado en los colaboradores, evaluados en cuatro dimensiones: liderazgo, gestión de resultados, gestión de tiempo, trabajo en equipo y autocontrol, indica ciertos aspectos que mejorarían las capacidades, habilidades y conocimientos de los colaboradores.
- Y finalmente para el tercer objetivo, se analizó la relación de los beneficios que traería consigo el coaching empresarial para el desempeño de los colaboradores

de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato, y como resultados se obtuvo una correlación positiva fuerte, es decir que al implantar un modelo de coaching empresarial cubriría las deficiencias que existe actualmente en aptitudes, rendimiento comportamiento y actitud personal.

Recomendaciones

- Evaluar los costes que tendría la implementación de un tipo de coaching empresarial, para la obtención de beneficios a corto y largo plazo, ya que se requiere trabajar en ciertas áreas específicas donde carecen ciertos conocimientos, habilidades y capacidades del capital humano con el que cuenta la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina.
- Una vez evaluado los costes de implementación se recomendaría a la Cooperativa la aplicación de un Coaching empresarial organizacional, ya que este tipo de coaching trabajara en la cohesión de los equipos de modo que se genere una mejor satisfacción y motivación, es decir mejorara la realización de estrategias conjuntas explotando las capacidades, habilidades y conocimientos de los colaboradores.
- Impulsar el desarrollo y la motivación de los colaboradores a través del departamento de Recursos Humanos, es decir promover que los líderes de la cooperativa ayuden a los empleados a expandir sus habilidades, capacidades y experiencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, D. (2021). *Medición y Control en la Gestión y Resultados*. Diofante Acevedo Gamboa. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=EeNDEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true
- Acevedo, J., Arango, J., y Arcilla, W. (2022). *Elementos del desarrollo organizacional como fundamento para la competitividad del siglo XXI*. Fondo Editorial. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=4kJvEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Alarista, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 89-98. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Amarilla, N. (2019). Análisis del grado de satisfacción de docentes de la Universidad Nacional de Pilar, con las condiciones en que trabajan a partir de indicadores intrínsecos y extrínsecos de satisfacción laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 118-119. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i1.52
- Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Integración*, 195-210. Obtenido de <https://revistas.uandina.edu.pe:443/index.php/integracion/article/view/212>
- Barbosa, A., Mar, C., y Molar, J. (2020). *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. Ciudad de México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=e5otEAAAQBAJ&pg=PA104&dq=investigaci%C3%B3n+descriptiva&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjKjrbKyI2AAxXVTjABHanRBzEQ6AF6BAGNEAI#v=onepage&q=investigaci%C3%B3n%20descriptiva&f=false
- Cabezas, C., y Brito, A. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento*, 742-761. doi:[10.23857/pc.v6i11.3296](https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296)

- Caisa, E., Guamán, D., y Miranda, R. (2018). El coaching y el desempeño laboral en el sector cooperativo de la provincia de Tungurahua. *INNOVA Research Journal*, 17-26. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n2.2018.305>
- Carvajal, A. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 188-190. doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Chaluisa, S., y Villa, L. (2022). Gestión del talento humano: Una herramienta técnica para el desarrollo seguro y sostenible organizacional. *Polo del Conocimiento*, 2566-2586. doi:10.23857/pc.v7i7
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. *Acta Académica*, 3-10. Obtenido de <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Couto, L. (2019). *Auditoría del sistema APPCC*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=o9DWDwAAQBAJ&pg=PA237&dq=comportamiento+y+actitud+laboral&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjhvaDnYOAAXgSTABHXURB1oQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=comportamiento%20y%20actitud%20laboral&f=false
- Cruelles, J. (2019). *Dirige y lidera para competir*. Grafo: Marcombo. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=3ktOEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true
- Cruz, G. (4 de Mayo de 2023). *Innovanzaasesores*. Obtenido de Innovanza: <https://www.innovanzaasesores.com/que-beneficios-te-puede-aportar-el-coaching-empresarial/>
- Curay, A. (2022). Coaching y desempeño laboral en los colaboradores del Banco de la Nación Agencia Tumbes. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Durán, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño*. España: Editorial Elearning, S.L. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=3Cj->

DwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

Espinal, G. (2014). *Coaching organizacional para mejorar el desempeño de los colaboradores en la Cooperativa COACEHL. (Tesis de Posgrado)*. Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC, Tegucigalpa.

Feria, M. (2017). *Coaching para amarse de verdad: Un viaje hacia el descubrimiento interior*. ibukku, LLC. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=iMBEDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

Fernández, M. (2022). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España: Ediciones Paraninfo, S.A. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=KYZ3EAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

Flores, C., y Flores, C. (2021). PRUEBAS PARA COMPROBAR LA NORMALIDAD DE DATOS EN PROCESOS PRODUCTIVOS: ANDERSON-DARLING, RYAN-JOINER, SHAPIRO-WILK Y KOLMOGÓROV-SMIRNOV. *Societas Revista de Ciencias Sociales y Humanistas*, 83-06.

Flores, L. (2020). *eBook. Manual. Comunicación y atención al cliente en hostelería y turismo (Transversal: UF0042). Certificados de profesionalidad*. Madrid: EDITORIAL CEP. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=SsraDwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

García, E. (2022). *Psicopatología forense: Comportamiento humano y tribunales de justicia*. Bogotá: Editorial El Manual Moderno. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=JlyCEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

- Gaviria, C., y Márquez, C. (2019). *Estadística descriptiva y probabilidad*. Medellín: Editorial Bonaventuriano. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=YubhDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- González, T. (2019). *Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo. SSCE0110*. Málaga: IC Editorial. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=d1IpEAAAQBAJ&pg=PT13&dq=que+es+el+comportamiento+y+actitud+laboral&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwj6eKis4OAAxU5r4QIHdcQBVk4ChDoAXoECAQQAg#v=onepage&q=que%20es%20el%20comportamiento%20y%20actitud%20labor
- Grijalva, M., Guamán, A., y Castro, J. (2019). DESEMPEÑO LABORAL COMO VECTOR OCUPACIONAL. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*, 23-25.
- Hilario, S. (2022). *Coaching de equipos*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=EPJ8EAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., y Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 398-409.
doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Lluncor, A. (2020). *Coaching Empresarial Para El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Mibanco, Motupe. Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- López, A. (2022). *El líder y el trabajo en equipo*. La Plata: Ediciones Servicop. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=3RVvEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

- Márquez, I. (2022). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género. SSCE0212*. Málaga: IC Editorial. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=toxIEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Medina, B., Palacios, W., y Vergel, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Revista Boletín Redipe*, 306-307. doi:<https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327>
- Medina, I., y González, C. (2021). La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. *Publicaciones de la Universidad de Murcia.*, 167-188. doi:<https://doi.org/10.6018/educatio.451971>
- Méndez, C. (2020). *Metodología de la investigación: Diseño y desarrollo del proceso de investigación en ciencias empresariales*. Bogotá: Alpha Editorial. doi:https://books.google.com.ec/books?id=pc16EAAAQBAJ&pg=PA149&dq=el+censo+como+t%C3%A9cnica+de+investigaci%C3%B3n&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjKSFhL__AhX9RTABHc0yD6cQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=el%20censo%20como%20t%C3%A9cnica%20de%20investig
- Merino, C. (2023). Coeficientes V de Aiken: diferencias en los juicios de validez de contenido. *MHSalud*, 1-10. doi:<https://doi.org/10.15359/mhs.20-1.3>
- Montenegro, E., y Chaluisa, S. (2021). La Gestión Empresarial en la post pandemia: caso Latinoamérica. *Revista Científica Tesla*, 28-44.
- Mora, J., y Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 4-5. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i.1307>
- Niño, V. (2021). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe. 2a Edición*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=WCwaEAAAQBAJ&pg=PA91&dq=que+es+un+cuestionario&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2a

hUKEwjI68XVsM__AhUxmIQIHUZUAYgQ6AF6BAgMEAI#v=onepage&q=que%20es%20un%20cuestionario&f=false

Núñez, R. (2022). EL COACHING Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO. (*Tesis de Maestría*). UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, Pucallpa.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=KzSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Pereyra, L. (2020). *Metodología de la investigación*. CDMX: Klik. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=x9s6EAAAQBAJ&pg=PA22&dq=que+es+la+investigaci%C3%B3n+aplicada&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwib2srAuo2AAxV0TDABHa9QDiQ4ChDoAXoECAoQAq#v=onepage&q=que%20es%20la%20investigaci%C3%B3n%20aplicada&f=true

Posso, R., y Bertheau, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista Educare*, 219. doi:<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>

Poves, J., y Gamarra, S. (2019). INFLUENCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE DISFRUTA - HUANCAYO. *Revista ECIPeru*, 208-210. doi:<https://doi.org/10.33017/reveciperu2011.0047/>

Racines, M., y Chafra, P. (2023). Factores que incidieron en la demanda de artículos de segunda mano en Quito, Ecuador. *Revista Ciencia UNEMI*, 10-20. doi:<https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol16iss42.2023pp10-20p>

Raga, C. (09 de Junio de 2022). *Sesame*. Obtenido de <https://www.sesamehr.mx/blog/rendimiento-laboral/>

Ramírez, J., y Calles, R. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de

https://books.google.com.ec/books?id=GT4xEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+una+encuesta&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwj2tPm-qc__AhUCm2oFHXAXC-wQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=que%20es%20una%20encuesta&f=false

Ramírez, J., y Calles, R. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=GT4xEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

Ramírez, J., y Escobar, P. (2020). *Investigación y educación superior*. EE.UU: Lulu.com. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=W67WDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

Ramos, C. (2020). Los Alcances de una investigación. 2-3.
doi:<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Rodríguez, Á. (2019). *Coaching empresarial*. Málaga: Editorial ICB. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uta/225276?page=72>

Rodríguez, Á. (2019). *Coaching Empresarial*. Málaga: ICB, S.L. (Interconsulting Bureau S.L.). Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=WEGgDwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

Rodríguez, A., García, M., y Cerda, J. (2018). *La empresa comunica: protocolo y lenguaje organizacional*. Cataluña: Editorial GEDISA. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=ZmGbDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true

Rodríguez, J., y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE: revista d'innovació i recerca en educació*, 6-7.
doi:<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

- Salinas, L. (2019). EL COACHING EMPRESARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN EL BANCO INTERBANK. (*Tesis de Licenciatura*). UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, Huacho.
- Sambrano, J. (2020). *Métodos de investigación*. Bogotá: Alpha Editorial. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=yXJ6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Sanabria, J., Silveira, Y., y Cortina, M. (2023). Análisis de la actividad física en el desempeño laboral de ejecutivos organizacionales. *Dialnet*, 783-791.
- Sánchez, M. (2020). *Administración 1*. Cd. de México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=IpctEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true
- Santaularia, A., y Schlaghecke, J. (2020). La aptitud laboral y la aptitud psicofísica en las profesiones de riesgo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 26-29. doi:<https://dx.doi.org/10.12961/apr.2017.20.01.4>
- Soto, K. (2022). El coaching empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Provincia de Trujillo, 2021. (*Tesis de maestría*). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Tapia, L., Palomino, A., Lucero, Y., y Valenzuela, R. (2019). Pregunta, hipótesis y objetivos de una investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 32-33. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.12.003>
- Torres, N., Fierro, P., Carrillo, M., y Llori, K. (2021). EL DESARROLLO LOCAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL. *Crossref*, 105. doi:<https://doi.org/10.37135/u.editorial.05.43>
- Turienzo, R. (2010). *Dirige de cine*. Editorial Almuzara. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=rdsDEAAAQBAJ&newbks=1&newb>

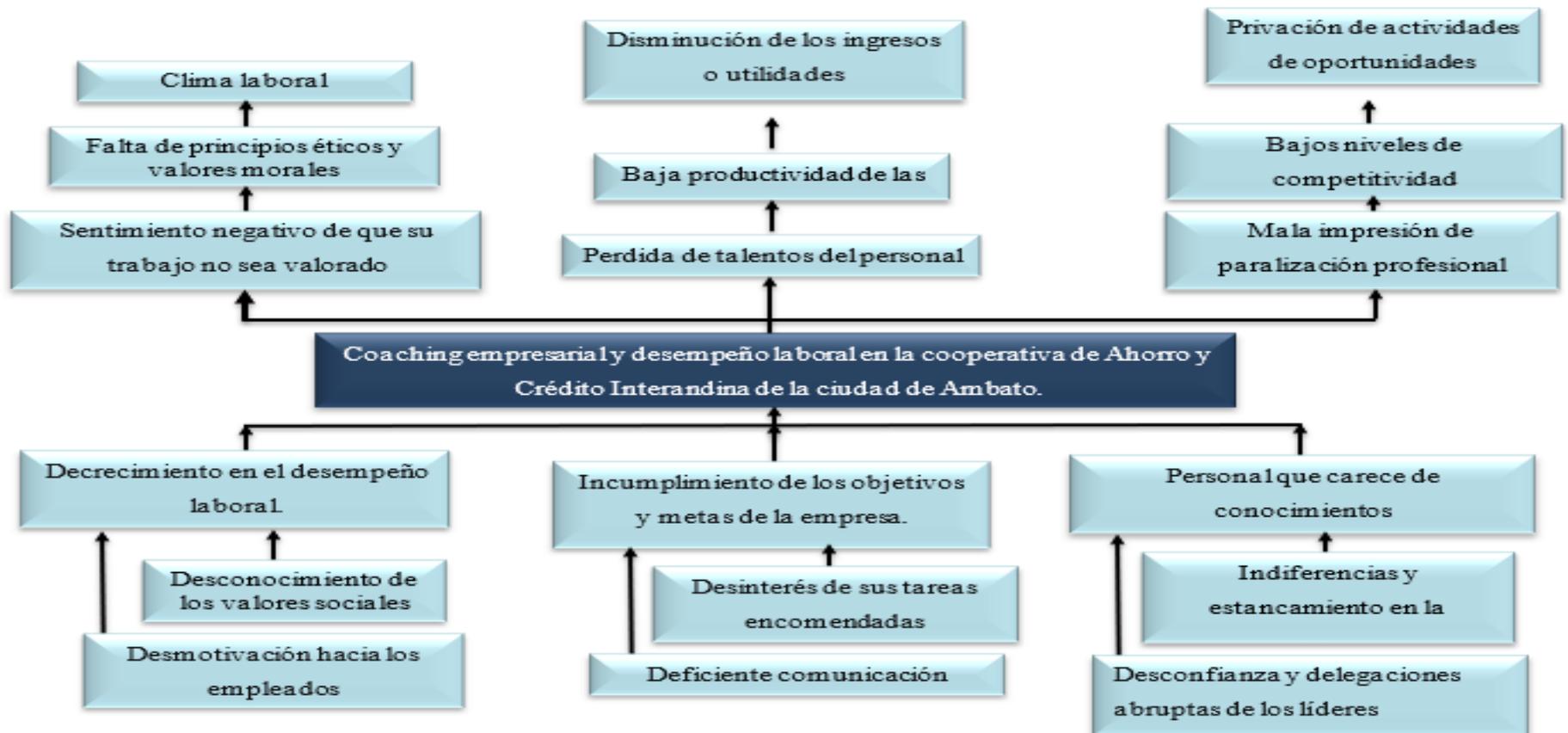
ks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0
#v=onepage&q&f=true

Urgilés, S., Erazo, J., y Narváez, C. (2019). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 408-435.
doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.463>

Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Valdivia, J., y Correa, L. (2021). ESTUDIOS TRANSVERSALES. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 164-170.
doi:<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>

ANEXOS

Anexo A. Árbol de problemas



Anexo B. Validaciones por Jueces y Expertos



Matriz de Validación de contenido: Juicio de expertos - Método de V de Aiken

Según lo manifestado por Robles (2018), en su artículo científico indexado "Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken", los resultados permiten concluir que este coeficiente es el más adecuado para determinar y cuantificar la validez de contenido de un cuestionario o instrumento de medición, ya que permite obtener valores fáciles de ser contrastados estadísticamente según el tamaño de la muestra de jueces seleccionada; pues es un coeficiente de fácil cálculo y garantiza resultados sustentados en técnicas estadísticas que contribuyen a propiciar calidad de los instrumentos de medida con fines de investigación.

Parámetros y criterios de valoración:

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

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

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

1	No es relevante
2	Medianamente Relevante
3	Relevante
4	Es totalmente relevante

1	Nada claro
2	Medianamente claro
3	Claro
4	Completamente claro

1	Nada pertinente
2	Poco pertinente
3	Pertinente
4	Totalmente pertinente

Nº	Dimensiones	Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Variable Independiente: Coaching empresarial															
1.	Liderazgo	¿Se brinda recomendaciones continuas a los trabajadores sobre los planes que previamente se han acordado con la organización?				/				/				/	
2.	Gestión de tiempo	¿Se transforma los antiguos comportamientos o hábitos de la organización por otros más eficaces?				/				/				/	
3.	Gestión de resultados	¿La organización supervisa a los trabajadores en su comportamiento para su posterior mejora?				/			/				/		
4.	Trabajo en equipo	¿Se lleva a cabo el trabajo en equipo más dinámico y eficaz entre los trabajadores?				/				/				/	
5.		¿Se persuade a los trabajadores a participar de forma continua acerca de un tema establecido en una reunión?				/				/				/	
6.	Autocontrol	¿Se identifican las fortalezas, puntos débiles y áreas de mejora de cada uno de los trabajadores de la organización?				/				/				/	
Variable Dependiente: desempeño laboral															
7.	Aptitud	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto				/				/				/	
8.		Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.				/				/				/	
9.	Comportamiento y actitud personal	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales				/				/				/	
10.		Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.				/				/				/	
11.	Rendimiento	Cumpro con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.				/				/				/	
12.		Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.				/				/				/	

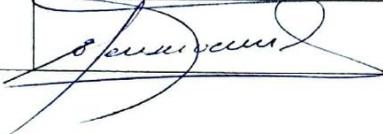
Nota aclaratoria:

Cabe mencionar que, mediante la identificación y teorización de variables se han identificado dimensiones, subdimensiones e indicadores, que permitieron llegar a plantear y reformar las preguntas del presente cuestionario conforme la realidad del contexto de la investigación, para brindar sustento y fundamento teórico a la misma. Adicionalmente, se han considerado los instrumentos previamente validados y publicados en revistas científicas indexadas; como fundamento a replicar ajustándolo en el presente cuestionario, según el siguiente detalle:

Tomado de:

Ojeda, C. (2020). *Plan de marketing para mejorar el posicionamiento de la empresa Constructora Feriba S.A.C. Lima - 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64926>

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO - JUEZ

Validado por:	<i>Juan Carlos Vizcaino</i>
Profesión:	<i>Ingeniero Comercial</i>
Lugar de Trabajo:	<i>UTA - FCADM</i>
Cargo que desempeña:	<i>Docente</i>
Lugar y fecha de validación:	<i>Ambato, 06 junio 2023</i>
E-mail:	<i>jm.vizcaino@uta.edu.ec</i>
Teléfono o celular:	<i>0998543715</i>
Firma:	

*Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación
de este cuestionario*



Matriz de Validación de contenido: Juicio de expertos - Método de V de Aiken

Según lo manifestado por Robles (2018), en su artículo científico indexado "Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken", los resultados permiten concluir que este coeficiente es el más adecuado para determinar y cuantificar la validez de contenido de un cuestionario o instrumento de medición, ya que permite obtener valores factibles de ser contrastados estadísticamente según el tamaño de la muestra de jueces seleccionada; pues es un coeficiente de fácil cálculo y garantiza resultados sustentados en técnicas estadísticas que contribuyen a proporcionar calidad de los instrumentos de medida con fines de investigación.

Parámetros y criterios de valoración:

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

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

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

1	No es relevante
2	Medianamente Relevante
3	Relevante
4	Es totalmente relevante

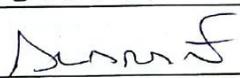
1	Nada claro
2	Medianamente claro
3	Claro
4	Completamente claro

1	Nada pertinente
2	Poco pertinente
3	Pertinente
4	Totalmente pertinente

Nº	Dimensiones	Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Variable Independiente: Coaching empresarial															
1.	Liderazgo	¿Se brinda recomendaciones continuas a los trabajadores sobre los planes que previamente se han acordado con la organización?				/					/			/	
2.	Gestión de tiempo	¿Se transforma los antiguos comportamientos o hábitos de la organización por otros más eficaces?				/					/			/	
3.	Gestión de resultados	¿La organización supervisa a los trabajadores en su comportamiento para su posterior mejora?				/					/			/	
4.	Trabajo en equipo	¿Se lleva a cabo el trabajo en equipo más dinámico y eficaz entre los trabajadores?				/					/			/	
5.		¿Se persuade a los trabajadores a participar de forma continua acerca de un tema establecido en una reunión?				/					/			/	
6.	Autocontrol	¿Se identifican las fortalezas, puntos débiles y áreas de mejora de cada uno de los trabajadores de la organización?				/					/			/	
Variable Dependiente: desempeño laboral															
7.	Aptitud	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto				/					/			/	
8.		Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.				/					/			/	
9.	Comportamiento y actitud personal	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales				/					/			/	
10.		Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.				/					/			/	
11.		Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.				/					/			/	
12.	Rendimiento	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.				/					/			/	

Nota aclaratoria: Cabe mencionar que, mediante la identificación y teorización de variables se han identificado dimensiones, subdimensiones e indicadores, que permitieron llegar a plantear y reformar las preguntas del presente cuestionario conforme la realidad del contexto de la investigación, para brindar sustento y fundamento teórico a la misma. Adicionalmente, se han considerado los instrumentos previamente validados y publicados en revistas científicas indexadas, como fundamento a replicar ajustándolo en el presente cuestionario, según el siguiente detalle:
Tomado de:
Ojeda, C. (2020). *Plan de marketing para mejorar el posicionamiento de la empresa Constructora Feriba S.A.C. Lima - 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64926>

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO - JUEZ

Validado por:	ALBERTO LARA
Profesión:	INGENIERO
Lugar de Trabajo:	UTA
Cargo que desempeña:	COORDINADOR SEMILLERO DE EMPRESAS
Lugar y fecha de validación:	AMBA, Mayo 29/23
E-mail:	ea.lara@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	099 8956 172
Firma:	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario



Matriz de Validación de contenido: Juicio de expertos - Método de V de Aiken

Según lo manifestado por Robles (2018), en su artículo científico indexado "Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken", los resultados permiten concluir que este coeficiente es el más adecuado para determinar y cuantificar la validez de contenido de un cuestionario o instrumento de medición, ya que permite obtener valores factibles de ser contrastados estadísticamente según el tamaño de la muestra de jueces seleccionada; pues es un coeficiente de fácil cálculo y garantiza resultados sustentados en técnicas estadísticas que contribuyen a proporcionar calidad de los instrumentos de medida con fines de investigación.

Parámetros y criterios de valoración:

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

1	No es relevante
2	Medianamente Relevante
3	Relevante
4	Es totalmente relevante

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

1	Nada claro
2	Medianamente claro
3	Claro
4	Completamente claro

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

1	Nada pertinente
2	Poco pertinente
3	Pertinente
4	Totalmente pertinente

Nº	Dimensiones	Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Variable Independiente: Coaching empresarial															
1.	Liderazgo	¿Se brinda recomendaciones continuas a los trabajadores sobre los planes que previamente se han acordado con la organización?				✓									✓
2.	Gestión de tiempo	¿Se transforma los antiguos comportamientos o hábitos de la organización por otros más eficaces?				✓									✓
3.	Gestión de resultados	¿La organización supervisa a los trabajadores en su comportamiento para su posterior mejora?				✓									✓
4.	Trabajo en equipo	¿Se lleva a cabo el trabajo en equipo más dinámico y eficaz entre los trabajadores?				✓									✓
5.		¿Se persuade a los trabajadores a participar de forma continua acerca de un tema establecido en una reunión?				✓									✓
6.	Autocontrol	¿Se identifican las fortalezas, puntos débiles y áreas de mejora de cada uno de los trabajadores de la organización?				✓									✓
Variable Dependiente: desempeño laboral															
7.	Aptitud	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto				✓									✓
8.		Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.				✓									✓
9.	Comportamiento y actitud personal	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales				✓									✓
10.		Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.				✓									✓
11.	Rendimiento	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.				✓									✓
12.		Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.				✓									✓

Nota aclaratoria:

Cabe mencionar que, mediante la identificación y teorización de variables se han identificado dimensiones, subdimensiones e indicadores, que permitieron llegar a plantear y reformular las preguntas del presente cuestionario conforme la realidad del contexto de la investigación, para brindar sustento y fundamento teórico a la misma. Adicionalmente, se han considerado los instrumentos previamente validados y publicados en revistas científicas indexadas; como fundamento a replicar ajustándolo en el presente cuestionario, según el siguiente detalle:

Tomado de:

Ojeda, C. (2020). *Plan de marketing para mejorar el posicionamiento de la empresa Constructora Feriba S.A.C., Lima - 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64926>

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO - JUEZ

Validado por:	Jug. Amparo León Salas
Profesión:	Administradora
Lugar de Trabajo:	JIA - FCADIF
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	Ambato, 9-Junio 2023
E-mail:	leonamparo@vta.edu.ec
Teléfono o celular:	0985261244
Firma:	

*Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación
de este cuestionario*



Matriz de Validación de contenido: Juicio de expertos - Método de V de Aiken

Según lo manifestado por Robles (2018), en su artículo científico indexado "Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken", los resultados permiten concluir que este coeficiente es el más adecuado para determinar y cuantificar la validez de contenido de un cuestionario o instrumento de medición, ya que permite obtener valores factibles de ser contrastados estadísticamente según el tamaño de la muestra de jueces seleccionada; pues es un coeficiente de fácil cálculo y garantiza resultados sustentados en técnicas estadísticas que contribuyen a proporcionar calidad de los instrumentos de medida con fines de investigación.

Parámetros y criterios de valoración:

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

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

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

1	No es relevante
2	Medianamente Relevante
3	Relevante
4	Es totalmente relevante

1	Nada claro
2	Medianamente claro
3	Claro
4	Completamente claro

1	Nada pertinente
2	Poco pertinente
3	Pertinente
4	Totalmente pertinente

Nº	Dimensiones	Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Variable Independiente: Coaching empresarial															
1.	Liderazgo	¿Se brinda recomendaciones continuas a los trabajadores sobre los planes que previamente se han acordado con la organización?				/				/				/	
2.	Gestión de tiempo	¿Se transforma los antiguos comportamientos o hábitos de la organización por otros más eficaces?			/				/				/		
3.	Gestión de resultados	¿La organización supervisa a los trabajadores en su comportamiento para su posterior mejora?			/				/				/		
4.	Trabajo en equipo	¿Se lleva a cabo el trabajo en equipo más dinámico y eficaz entre los trabajadores?			/				/				/		
5.		¿Se persuade a los trabajadores a participar de forma continua acerca de un tema establecido en una reunión?			/				/				/		
6.	Autocontrol	¿Se identifican las fortalezas, puntos débiles y áreas de mejora de cada uno de los trabajadores de la organización?			/				/				/		
Variable Dependiente: desempeño laboral															
7.	Aptitud	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto			/				/				/		
8.		Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.			/				/				/		
9.	Comportamiento y actitud personal	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales			/				/				/		
10.		Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.			/				/				/		
11.	Rendimiento	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.			/				/				/		
12.		Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.			/				/				/		

Nota aclaratoria:
 Cabe mencionar que, mediante la identificación y teorización de variables se han identificado dimensiones, subdimensiones e indicadores, que permitieron llegar a plantear y reformar las preguntas del presente cuestionario conforme la realidad del contexto de la investigación, para brindar sustento y fundamento teórico a la misma. Adicionalmente, se han considerado los instrumentos previamente validados y publicados en revistas científicas indexadas; como fundamento a replicar ajustándolo en el presente cuestionario, según el siguiente detalle:
 Tomado de:
 Ojeda, C. (2020). *Plan de marketing para mejorar el posicionamiento de la empresa Constructora Feriba SAC, Lima - 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64926>

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO - JUEZ

Validado por:	<i>Fabiola Vega</i>
Profesión:	<i>Ingeniera A.D</i>
Lugar de Trabajo:	<i>COAC Interandino</i>
Cargo que desempeña:	<i>Asistente de Gerencia.</i>
Lugar y fecha de validación:	<i>Ambato, 04 de Junio del 2023</i>
E-mail:	<i>mvega@interandino.fin.ec.</i>
Teléfono o celular:	<i>0999914605</i>
Firma:	

*Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación
de este cuestionario*

Anexo C. Carta compromiso

CARTA DE COMPROMISO

Ambato, 28/04/2023

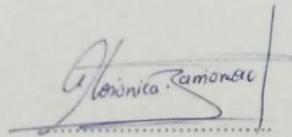
Ing. MBA
José Herrera Herrera.
Presidente
Unidad de Titulación
Carrera de Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Administrativas. -

Yo, MBA. Aida Verónica Barrionuevo Caiza en mi calidad de Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el Tema "Coaching Empresarial y Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina" propuesto por el/la estudiante Ermel Alexis Tubon Cuyago portador de la Cédula de ciudadanía 1850063940, estudiante de la Carrera de Administración de Empresas la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.



MBA. Aida Verónica Barrionuevo Caiza
1803150133
032422769
administracion@interandina.fin.ec

 **INTERANDINA**
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO

Anexo D. Cuestionario validado de la variable Coaching Empresarial

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSION: LIDERAZGO						
1	¿Se brinda recomendaciones continuo a los trabajadores sobre los planes que previamente se han acordado con la organización?					
2	¿Se realiza continuos cambios de los trabajadores por mejores ofertas provenientes de dentro y de afuera de la organización?					
3	¿Se establece un planeamiento y optimizar el rendimiento de los colaboradores ante una presentación, entrevista o reunión en la que intervienen los mismos como ponentes?					
4	¿Se clarifica la visión y misión de la organización a los trabajadores?					
DIMENSION: GESTION TIEMPO						
5	¿Se transforma los antiguos comportamientos o hábitos de la organización por otros más eficaces?					
6	¿Se ocupa mucho tiempo para dedicarlo a lo que realmente importa en perspectiva de los trabajadores?					
DIMENSION: ORIENTACION RESULTADOS						
7	¿La organización invierte tiempo en los colaboradores para ayudarles profesionalmente en sus carreras?					

8	¿La organización supervisa a los trabajadores en su comportamiento para su posterior mejora?					
9	¿Se describe el comportamiento o actuación ideal de los colaboradores hacia la que deben orientarse?					
10	¿Se Incrementa el desempeño laboral de los trabajadores con capacitaciones continuas?					
DIMENSION: ASERTIVIDAD						
11	¿Se aplican sesiones de dialogo con cada uno de los trabajadores para potenciar sus fortalezas y virtudes?					
12	¿Se aplica un estilo de comunicación asertiva a un trabajador en caso incumpla una de las normas de la organización?					
13	¿Se identifica y comunica con anterioridad las consecuencias de que un trabajador no desarrolle todo su potencia?					
14	¿Se mejora la calidad de las relaciones laborales entre los jefes y trabajadores?					
DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO						
15	¿Se persuade a los trabajadores a participar de forma continua acerca de un tema establecido en una reunión?					
16	¿Se concentra la mayor atención en el coach que en las de los trabajadores en una reunión de desarrollo?					
17	¿Se lleva a cabo el trabajo en equipo más dinámico y eficaz entre los trabajadores?					
DIMENSION: AUTOCONTROL						
18	¿Se identifican las fortalezas, puntos débiles y áreas de mejora de cada uno de los trabajadores de la organización?					
19	¿Se extiende la curiosidad y perspectiva de los trabajadores en todo aspecto?					
20	¿Se consigue un mayor equilibrio entre trabajo y familia de los trabajadores?					

Elaborado por: Sheyla Isabel Murillos Gonzales.

Modificado por: Kerry Gianfranco Soto Méndez el 21 de junio del 2022.

Anexo E. Encuesta aplicada a los colaboradores



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Encuesta dirigida a los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato.

Tema: Coaching empresarial y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato.

Objetivo: Determinar los beneficios del coaching empresarial para el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Interandina de la ciudad de Ambato.

Instructivo:

- Marque la respuesta que esté más próxima a su realidad.
- Sus respuestas serán tratadas de forma anónima

Información General:

1. Edad (en años)

18 a 23 años	
24 a 29 años	
30 a 35 años	
Más de 36 años	

2. Género

Masculino	
Femenino	
Otro	

3. Nivel de educación

Primaria	
Secundaria	
Técnico	
Tercer nivel	
Cuarto nivel	

Indicaciones:

Seleccione la respuesta correcta marcando con una X en la alternativa de su preferencia; siendo 1 el criterio más bajo y 5 el criterio más alto. Tome como referencia las siguientes escalas para aportar su respuesta:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítem	Alternativas de respuesta				
		1	2	3	4	5
Coaching empresarial						
1	¿Se brinda recomendaciones a los trabajadores sobre los planes que previamente se han acordado con la organización?					
2	¿Se transforma los antiguos comportamientos o hábitos de la organización por otros más eficaces?					
3	¿La organización supervisa a los trabajadores en su comportamiento para su posterior mejora?					
4	¿Se lleva a cabo un trabajo en equipo más dinámico y eficaz entre los trabajadores?					
5	¿Se persuade a los trabajadores a participar de forma continua acerca de un tema establecido en una reunión?					
6	¿Se identifican las fortalezas, puntos débiles y áreas de mejora de cada uno de los trabajadores de la organización?					
Desempeño laboral						
7	Tengo conocimientos suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto					
8	Estoy capacitado(a) para evaluar cada una de las tareas que realizo.					
9	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales					
10	Participa activamente en la consecución de una meta común trabajando en colaboración con otros, generando visión compartida, busca resultados y compromisos conjuntos.					
11	Cumplo con las tareas que me permitan lograr con los objetivos planteados.					
12	Demuestro resultados eficientes al nivel solicitado por la institución.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

