



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES
DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE
AYAPATA, AÑO 2025

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2025



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES DE
HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE
AYAPATA, AÑO 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:

Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

Organización y Dirección de Empresas (5311-UNESCO)



RESOLUCIÓN N°348-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 21 de noviembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 11709, presentado por **FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA, AÑO 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| * 2do. MIEMBRO | : | Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|---------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | martes, 25 de noviembre de 2025 |
| * Hora | : | 4: 00 p.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (2)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DECANATO
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 613-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 23 de setiembre 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-4616 de fecha 20 de junio de 2025, del **Bach. FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA, AÑO 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA, AÑO 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** a la **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dra. Yenny Rosario Acero Apaza
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DISTRIBUCIÓN
DISTRIBUCIÓN



RESOLUCIÓN N° 147-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 13 de mayo de 2025

VISTOS:

El Expediente: 2025-CU-2673 de fecha 29 de abril de 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA, AÑO 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA, AÑO 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO RECONOCER, como ASESOR al **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

ARTÍCULO TERCERO DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

DISTRIBUCIÓN:
Decanato
Interesado (1)
Archivo FCA (1)
-RPT/



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
[Firma]
Dr. Roberto Pared Calvo
DIRECTOR



RESOLUCIÓN N° 563-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 16 de setiembre 2025

VISTOS:

La solicitud de fecha 25 de agosto del año en curso, presentado por el (la) **Bach. FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA**, quien ha solicitado cambio de asesor de la tesis titulado: **COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA, AÑO 2025**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, según la Resolución N° 147-2025-UI-FCA-UANCV-J Aprobación de la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA, AÑO 2025**; para lo cual fue asignado como asesor el Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

Que, mediante Resolución N° 0219-2025-UANCV-CU-R; de fecha 01 de julio de 2025 acordó Aplicar como medida preventiva de suspensión temporal al docente Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, y en atención al principio de la primacía del estudiante, es necesario darle viabilidad los trámites; por lo tanto, es admisible el cambio de asesor.

Estando, con la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL CAMBIO DE ASESOR, a solicitud del (la) **Bach. FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA**, de la tesis de Investigación titulado: **COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA, AÑO 2025**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, debiendo quedar a partir de la fecha como asesor a la Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como nuevo **ASESOR DE TESIS** a la Dra. **YENNY ROSARIO ACERO APAZA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Facultad de Ciencias Administrativas, la Comisión de Grados y Títulos, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Roberto Poma Colquehuasi

Dr. Roberto Poma Colquehuasi
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCA/CIAD

DISTRIBUCIÓN:

- Dirección
- Informado (1)
- Archivo FCA (1)
- RSCJ



FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA

COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES DE HUMANC...

 TESIS DE PREGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::13016:546374685

Fecha de entrega

15 ene 2026, 7:33 GMT-5

Fecha de descarga

15 ene 2026, 17:57 GMT-5

Nombre del archivo

T036_73536907_T.docx

Tamaño del archivo

12.6 MB

75 páginas

11.006 palabras

64.168 caracteres



TESIS UANCV

23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 22%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



METADATOS COMPLEMENTARIOS

TÍTULO DE LA TESIS	
Coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humancaya en el Distrito de Ayapata, año 2025	
DATOS DE AUTOR	
Nombres y apellidos	Franklin Denilson Pizarro Quispetupa
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73536907
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-6120-147X
DATOS DE ASESOR	
Nombres y apellidos	Yenny Rosario Accero Apaza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324434
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9783-7733
DATOS DEL JURADO	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Leopoldo Wenceslao Condori Cari
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Roberto Páye Colquehuanca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Enrique Genaro Apaza Chirinos
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
DATOS DE INVESTIGACIÓN	
Línea de investigación	Organización y Dirección de Empresas (5311-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Empresa Leones de Humanccaya. País: Perú Departamento: Puno Provincia: Carabaya Distrito: Ayapata Coordenadas GD Longitud: -70.328693 Latitud: -13.847755 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2025 - Junio 2025
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 (concytec-pe.github.io) - Librería	Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración y Negocios Internacionales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



UNIVERSIDAD: ANTONIO
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Signature]
DR. PROETTO ALBERTO GUAYANILLO
DIRECTOR
VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA, identificado con DNI
Nro. 73536907 en mi condición de egresado de:

- ☒ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☐ Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
LA EMPRESA LEONES DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA, AÑO 2025

Asesorado por: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 22 de Diciembre del 2025


FIRMA DEL ASESOR
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A Dios, por ser el latido de mi esperanza y abrazarme con su fuerza en los días en que la mía flaqueaba. Tu amor ha sido el sol que disipa cualquier oscuridad.

A mis padres, mis héroes sin capa, por ser el territorio seguro al que siempre regreso. Gracias por regalarme el mundo con sus sacrificios, por enseñarme con su ejemplo que la humildad y la empatía son superpoderes, y por celebrar cada uno de mis pasos, incluso los titubeantes. Este triunfo es el fruto de las semillas de amor que ustedes plantaron en mí.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por esta maravillosa etapa en mi formación profesional, mi agradecimiento a quienes hicieron esto posible.

A Dios. Por ser mi confidente silencioso y mi fortaleza resonante. Por colocar en mi camino las personas indicadas y darme la serenidad para superar cada obstáculo. Tu gracia ha sido mi constante sustento.

A mi asesora, la Dra. Yenny Rosario Acero Apaza. Este proceso fue un viaje, y no podría haber pedido una mejor compañera de viaje. Tu sabiduría fue mi mapa, tu paciencia mi refugio y tu entusiasmo, mi viento a favor. Gracias por guiarme no solo con tu intelecto, sino también con tu corazón.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	x
AGRADECIMIENTO.....	xi
ÍNDICE GENERAL	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
RESÚMEN	xvii
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	xix

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	20
1.2. Delimitación de la investigación.....	21
1.2.1. Delimitación espacial	21
1.2.2. Delimitación social	21
1.2.3. Delimitación temporal	21
1.3. Formulación del problema	22
1.2.1. Problema general	22
1.2.2. Problemas específicos.....	22
1.4. Justificación del estudio.....	22

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	24
-----------------------------	----



2.2. Objetivos específicos	24
----------------------------------	----

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	25
3.2. Bases teóricas.....	31
3.3. Marco conceptual	39

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general.....	41
4.2. Hipótesis específica	41
4.3. Variables	41
4.4. Operacionalización de variables.....	42

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.....	43
5.2. Método(s) aplicados a la investigación	43
5.3. Tipo de investigación.....	43
5.4. Nivel de investigación.....	43
5.5. Diseño de investigación.....	43
5.6. Población y muestra.....	44
5.6.1. Población.....	44
5.6.2. Muestra.....	44
5.7. Técnicas e instrumento	45



5.7.1. Técnica	45
5.7.2. Instrumento	45
5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento.....	46
5.8.1. Confiabilidad	46
5.8.2. Validez.....	46
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	46
5.10. Contratación de hipótesis	46

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados	51
6.2. Discusión de resultados	56
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	64
Matriz de Consistencia	65
Matriz de datos.....	66
Validez del instrumento	70
Evidencias de recojo de datos.....	71



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacional de variable 1 y 2 de investigación.	42
Tabla 2	Asociación Leones de Humanccaya.....	44
Tabla 3	Muestro estratificado.....	45
Tabla 4	Pruebas de fiabilidad.....	46
Tabla 5	Teoría principal.	47
Tabla 6	Teoría secuencial 1.....	48
Tabla 7	Teoría secuencial 2.....	49
Tabla 8	Teoría secuencial 3.....	50
Tabla 9	Nivel de relación.....	51
Tabla 10	Prueba de Kolmogorov Smirnov.....	51
Tabla 11	Asociación de coaching organizacional y desempeño laboral.	52
Tabla 12	Asociación de coaching personalizado y desempeño laboral.	53
Tabla 13	Asociación de coaching grupal y desempeño laboral.	54
Tabla 14	Asociación de formación en coaching y desempeño laboral.....	55



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Asociación de coaching organizacional y desempeño laboral.....	52
Figura 2	Asociación de coaching personalizado y desempeño laboral.	53
Figura 3	Asociación de coaching grupal y desempeño laboral.....	54
Figura 4	Asociación de formación en coaching y desempeño laboral.	55



RESÚMEN

La finalidad del estudio fue determinar la relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, el método usado en este estudio fue cuantitativo deductivo, aplicable, relacional, no experimental con cierto corte cruzado, encuesta y un formato de Likert, la seguridad de Cronbach asciende a 0.883 es fuerte y un profesional aprobó el material, número de 105 y muestreo estratificado de 83 trabajadores de Leones de Humanccaya. Acordando con Tau b de Kendall que es 0.000 inferior al alfa de 0.05 y el resultado del Rho de Spearman la ligazón entre coaching organizacional y desempeño laboral es de 0.912 lo que señala una relación positiva muy buena. Final: el número Ro de Spearman muestra lazo de 91.2% y número P de 0.000 menos que alfa 0.05, la relación entre coaching organizacional y desempeño laboral es significativo.

Palabras clave: Coaching y desempeño.



ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between organizational coaching and job performance of employees at the Leones de Humanccaya Company in the District of Ayapata in 2025. The method used in this study was quantitative deductive, applicable, relational, non-experimental with a certain cross-sectional approach, survey, and Likert format. Cronbach's reliability is 0.883, which is strong, and a professional approved the material. The sample size was 105, with stratified sampling of 83 workers from Leones de Humanccaya. According to Kendall's Tau b, which is 0.000 lower than the alpha of 0.05, and the result of Spearman's Rho, the link between organizational coaching and job performance is 0.912, which indicates a very good positive relationship. Conclusion: Spearman's Ro number shows a link of 91.2% and a P number of 0.000 less than alpha 0.05, the relationship between organizational coaching and job performance is significant.

Keywords: Coaching and performance.



INTRODUCCIÓN

El coaching organizacional se ha vuelto importante en el contexto empresarial acuícola cada vez más competitivo. Este desempeño está influenciado por múltiples variables, entre ellas, las estrategias de desarrollo humano implementadas por la empresa. Una de las herramientas emergentes con mayor impacto en este ámbito es el desempeño laboral, entendido como un proceso estructurado de acompañamiento que busca potenciar las capacidades individuales y colectivas dentro de la asociación.

El propósito del estudio, responder al interrogante. ¿Cuál es la relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025? Por ello, esta investigación su propósito central es determinar la relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025. Y también se propone como teoría principal, la relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, es significativo.

Seis capítulos componen la indagación: El capítulo I describe la realidad del coaching organizacional y el desempeño laboral, incluyendo los subtemas asociados y el tema principal. El objetivo de la investigación y los sub objetivos están en el capítulo II. El origen de la tesis, los antecedentes, teorías fundamentadas y el marco conceptual delineado está en capítulo III. El capítulo IV incluye la hipótesis general y subhipótesis, así como las variables y su operacionalización. El capítulo V aborda el proceso metodológico de la tesis, que incluye el enfoque, método, tipo, nivel, diseño y población. Además, menciona la muestra y el instrumento empleado para recopilar información. El capítulo VI incluye la interpretación y los resultados de los datos obtenidos en el cuestionario, aplicado a la empresa Leones de Humanccaya, sobre el coaching organizacional y el rendimiento laboral. Finalmente, muestran las conclusiones, las recomendaciones, las citas bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La acuicultura, que es el conjunto de técnicas para cultivar y criar especies acuáticas ya sea durante su ciclo biológico total o parcial, es el objetivo de la asociación Leones de Humanccaya. Esta actividad se realiza en ambientes regulados o seleccionados, como los cuerpos acuáticos naturales, en este contexto, que el coaching, al fomentar un aprendizaje que reconfigura los puntos de vista individuales, funciona como un catalizador de transformación en el sector empresarial (Muñoz & Díaz, 2014, p. 64), donde los factores del rendimiento en el trabajo son un reflejo de las actitudes, comportamientos y habilidades que los empleados administrativos exhiben en sus funciones, lo cual fomenta la eficiencia dentro de la organización (Gonzalez & Vilchez, (2021, p. 55).

El contexto global, las empresas se enfrentan un entorno altamente competitivo, cambiante y digitalizado, lo que exige un rendimiento que mejora constantemente en sus colaboradores. Este escenario, coaching organizacional ha surgido en calidad de un recurso estratégico para mejorar habilidades blandas, liderazgo, adaptabilidad y compromiso laboral. Sin embargo, estudios recientes señalan que muchas empresas aún no logran integrar eficazmente el coaching en su cultura organizacional, generando brechas en el impacto real sobre el desempeño laboral. Esta situación evidencia la necesidad de investigar más profundamente la relación entre ambas variables, considerando factores como cambio y resistencia en formación de los coaches internos y carencia de métricas claras para evaluar resultados.

En el caso del Perú, la implementación del coaching organizacional en medianas y grandes empresas, como una respuesta a la búsqueda de mayor productividad y satisfacción laboral. No obstante, los resultados han sido mixtos: mientras algunas organizaciones reportan mejoras en clima laboral y cumplimiento de objetivos, otras no observan un cambio significativo en el rendimiento individual o grupal. Esta ambigüedad sugiere una falta de alineación entre los programas de coaching y los indicadores de desempeño laboral, así como posibles deficiencias en el seguimiento y evaluación de dichos programas.

En la región de Puno, son pocas las empresas que han adoptado el coaching organizacional de manera sistemática. La mayoría lo implementa como una intervención aislada o como parte de procesos de formación sin continuidad ni evaluación. Esto limita su efecto en el rendimiento de los empleados y reduce posibilidad en generar una cultura de mejora continua. Además, se evidencia una falta de especialistas certificados, así como desconocimiento general del coaching como herramienta de gestión humana. Esta realidad plantea interrogantes sobre la efectividad de las intervenciones de coaching en contextos organizacionales locales, y su verdadera incidencia en el rendimiento laboral.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La indagación se desplegó; sociedad Leones de Humanccaya, Distrito Ayapata – Carabaya.

1.2.2. Delimitación social

Colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya.

1.2.3. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló en mes de abril a junio de 2025.



1.3. Formulación del problema

1.2.1. *Problema general*

¿Cuál es la relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025?

1.2.2. *Problemas específicos*

¿Cuál es la relación entre coaching personalizado y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025?

¿Cuál es la relación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025?

¿Cuál es la relación entre formación en coaching y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025?

1.4. Justificación del estudio

Justificación teórica:

Esta indagación es relevante porque busca fortalecer el cuerpo conceptual que vincula coaching y desempeño laboral. Aunque existen diversos modelos y teorías que abordan ambas variables por separado, la literatura científica aún presenta vacíos sobre cómo interactúan directamente en contextos organizacionales específicos. Al analizar esta relación, se contribuye al desarrollo de marcos teóricos más robustos que integren enfoques del comportamiento organizacional, la psicología del trabajo y la gestión del talento humano. Asimismo, permite validar o contrastar teorías como el liderazgo transformacional, el aprendizaje experiencial y la teoría del refuerzo positivo, dentro del ámbito laboral.



Justificación práctica:

La investigación ofrece aportes directos a las organizaciones, especialmente aquellas tienen como objetivo la implementación u optimización de los planes en coaching. Al evidenciar el impacto del coaching organizacional sobre rendimiento del empleado, se proporcionarán insumos estratégicos de recursos humanos, capacitación para desarrollo organizacional. Los resultados permitirán a las empresas optimizar recursos, establecer métricas más claras y diseñar intervenciones alineadas con los objetivos institucionales. Además, los hallazgos pueden fortalecer la cultura organizacional, elevar los niveles de productividad y promover un entorno de trabajo más motivador y eficaz.

Justificación metodológica:

Metodológicamente, esta investigación es valiosa porque promueve un enfoque integral para el análisis de variables humanas y organizacionales. Al aplicar métodos cuantitativos y/o cualitativos, se podrá explorar con mayor profundidad la percepción de los colaboradores, los resultados objetivos del desempeño. Esto permitió triangulación en datos, el desarrollo de instrumentos validados como encuestas y la generación de conclusiones aplicables a otros contextos similares. Además, puede sentar las bases para futuras investigaciones longitudinales o comparativas en diferentes sectores económicos.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.

2.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre coaching personalizado y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.

Determinar la relación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.

Determinar la relación entre formación en coaching y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. *Ámbito universal*

Chang et al. (2025) investigación titulada “La resiliencia como moderador de los efectos de los tipos de acoso laboral y el desempeño laboral”: distribuyó un cuestionario autoadministrado en papel a enfermeras de tiempo completo en tres hospitales regionales en Taiwán. Se recopilaron datos transversales sobre comportamientos de acoso laboral, resiliencia y desempeño laboral de 422 enfermeras mediante una encuesta. Desempeño laboral, el Cuestionario de actos negativos, y la información resultante se analizaron utilizando SPSS 21 y la macro PROCESS. Resultados: La resiliencia moderó asociación con acoso personal, físico en rendimiento ($b = 0,11$, $p < 0,05$; $b = 0,17$, $p < 0,05$), pero no moderó los efectos del acoso laboral. Conclusiones: las organizaciones sean proactivas en la prevención del acoso laboral y en la promoción y mejora de la resiliencia individual. Los directivos deben ser conscientes de los efectos perjudiciales del acoso, que puede contribuir a la toxicidad laboral.

Amoadu et al. (2025) en su artículo científico titulado “Papel mediador de la fatiga al volante en la influencia de la demanda laboral y la inseguridad en los incidentes de seguridad entre los conductores de autobús”: muestreó a 7315 conductores de autobuses comerciales de larga distancia utilizando una técnica de muestreo conveniente. Hallazgos: Tanto las demandas laborales como la seguridad laboral mostraron asociaciones positivas significativas con los incidentes de seguridad entre los conductores. La fatiga al conducir produjo un efecto de mediación parcial de las



demandas laborales y la seguridad laboral en los incidentes de seguridad de los conductores. Esto resalta el vínculo crucial entre los factores estresantes laborales y el desempeño al volante. Conclusión: El estudio indica un impacto crítico de las demandas laborales y la seguridad laboral en la fatiga al conducir y los incidentes de seguridad posteriores entre estos conductores de autobuses en Ghana. Por lo tanto, abordar estos factores de estrés mediante intervenciones específicas, resulta esencial para mejorar el bienestar de los conductores y la seguridad vial en Ghana. Es importante destacar que abordar estos desafíos requiere la colaboración entre las autoridades de transporte, los responsables políticos y otros actores del sector para aplicar las normativas y promover entornos laborales propicios para los conductores.

Engström et al. (2025) trabajo de investigación denominado "Prosperar en trabajo como mediador entre el empoderamiento estructural de las enfermeras y el desempeño laboral, los síntomas en estrés e intenciones de rotación: un estudio transversal": objetivo del estudio fue examinar el progreso como mediador en las relaciones entre el empoderamiento estructural de las enfermeras telefónicas y los resultados relacionados con el trabajo y las intenciones de rotación, así como probar psicométricamente la Escala de Prosperidad (versión sueca). Métodos: Se recopilaron datos del cuestionario, una muestra nacional de 409 enfermeras telefónicas suecas, y se examinaron las relaciones utilizando análisis. La validez factorial de la Escala de Prosperidad se probó utilizando análisis factoriales confirmatorios. Resultados: Hubo relaciones estadísticamente significativas entre el empoderamiento estructural y los resultados de estas relaciones fueron mediadas por el progreso. La Escala de Prosperidad mostró una buena consistencia interna y un ajuste entre aceptable y mediocre para la validez factorial. El 32 % reportó intenciones de abandonar el trabajo. Conclusiones: Un buen acceso al empoderamiento estructural aumenta el progreso de las enfermeras, lo que a su vez mejora la integración laboral y personal, el rendimiento laboral y disminuye los síntomas de estrés y las intenciones de abandonar el trabajo.

Burr et al. (2025) en su artículo científico titulado "Una comparación entre empleados de Alemania y Dinamarca de las asociaciones entre la calidad del liderazgo y el desarrollo posterior de cinco años de angustia mental": empleó un enfoque de modelo de dos partes, que combina modelos de regresión lineal logística y generalizada, con el distrés mental en el seguimiento como variable de resultado. La heterogeneidad de las estimaciones específicas de cada país se evaluó mediante una prueba Q de Cochran. Entre todos los empleados participantes, la regresión logística mostró que una mayor calidad de liderazgo se asoció con un menor distrés mental (> 0) tanto en Alemania como en Dinamarca. Esta asociación fue más fuerte en Alemania, siendo la diferencia entre países estadísticamente significativa ($p = 0,036$). Entre los empleados con distrés mental en el seguimiento, los modelos lineales generalizados revelaron que la calidad del liderazgo se asoció con una disminución del distrés mental en Dinamarca, pero no en Alemania, siendo la diferencia entre países también significativa ($p = 0,014$). Los resultados inconsistentes no respaldaron nuestra hipótesis de una asociación más sólida entre la calidad del liderazgo y la salud mental en Alemania. Considerando todos los resultados, liderazgo se asocia hacia desarrollo de distrés mental en ambos países. Se requieren más investigaciones para examinar la asociación entre la calidad del liderazgo y la salud mental en otros países.

Jeilani y Hussein (2025) en su artículo científico titulado "Impacto de la adopción de tecnologías de salud digital en el desempeño: perspectiva con modelos DOI y TOE": utilizó un muestreo aleatorio estratificado para recopilar datos de 286 profesionales sanitarios de hospitales públicos y privados. Para probar hipótesis y evaluar relaciones directas y mediadoras entre variables. Resultados: El análisis reveló que la DHT mejora significativamente el desempeño, respectivamente ($\beta = 0,452$, $CR = 10,150$, $p < 0,001$) y ($\beta = 0,594$, $CR = 9,972$, $p < 0,001$), los factores organizacionales y ambientales impactan positivamente ($\beta = 0,327$, $CR = 8,709$, $p < 0,001$) y ($\beta = 0,102$, $CR = 2,872$, $p = 0,004$). Reduce significativamente en carga al trabajo ($\beta = 0,594$, $CR = 9,972$, $p < 0,001$) y también se confirmó el papel mediador ($\beta = 0,281$, $CR = 5,9787$, $p < 0,001$).

Conclusión: Los hallazgos subrayan el papel crucial en DHT del trabajador sanitario y reducir carga en trabajo, donde el marco TOE y el desempeño actúan como mediadores clave. Estos resultados proporcionan información práctica para que los administradores sanitarios, fomenten la eficiencia del personal y aborden los desafíos de la carga de trabajo mediante adaptaciones estratégicas organizacionales y del entorno.

3.1.2. *Ámbito nacional*

Rivera (2024) en su estudio "Acción a la modificación en el rendimiento de trabajo de una entidad gubernamental de Lima": empleó un enfoque que no es experimental, pero sí correlacional y causal, para evaluar a 70 trabajadores usando un cuestionario validado. Los hallazgos demostraron que la faceta cognitiva, influyó significativamente en rendimiento en el trabajo, que explica el 44.6% de sus variaciones, lo cual pone de relieve el efecto de actitudes como la colaboración y el compromiso. En cambio, cuando se examinaron de forma separada, las dimensiones emocional y cognitiva mostraron un efecto marginal. La investigación determinó el cambio de resistencia no hace impacto significativo del trabajo duro (Nagelkerke = 0.112; sig = 0.068 > 0.05), sugiriendo, aunque este fenómeno está presente en las organizaciones, no incide directamente en la productividad.

Morán (2025) estudió la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los asesores al cliente de Lima. Con 355 participantes, halló que el 60% tenía un rendimiento moderado, mientras que el 6.2% sufría burnout. Los resultados mostraron correlaciones significativas: a mayor agotamiento emocional y despersonalización, menor desempeño actitudinal y operativo. En cambio, una mayor realización personal mejoraba ambos factores. Concluyó que el burnout perjudica el rendimiento laboral ($\rho = -0.446$, $p = .001$), destacando la importancia del bienestar en contexto de trabajo afectivo.

Carnaque y Sandoval (2025) su tesis titulada "La dirección en cuanto al rendimiento laboral de los trabajadores": mediante un método cuantitativo, transversal no experimental, aplicando encuestas en 30 colaboradores (muestra censal). Este

indicador correlacional sobre Spearman ($r_s = 0.909$, $p=0.000$) indicó asociación positiva muy alta entre liderazgo y desempeño, rechazando la hipótesis nula. Estos hallazgos respaldan que el liderazgo es un factor determinante en el rendimiento laboral en el contexto estudiado.

Caballero (2025) examinó "Consciencia y trabajo duro del empleado, una junta de conservación vial situada en esta localidad": empleando un diseño correlacional-transversal con 52 participantes. El análisis mediante indicador Tau-b de Kendall ($\tau = 0.714$, $*p < 0.001$) confirmó asociación motivación en desempeño, siendo la dimensión de logro la más influyente. Aunque las dimensiones de poder y afiliación no mostraron relevancia estadística, el estudio sugiere fortalecerlas mediante estrategias organizacionales focalizadas.

Heredia (2024) exploró "Rendimiento y complacencia en el trabajo en una institución pedagógica pública ubicada al litoral sobre el país": un enfoque cuantitativo y diseño transversal, aplicando encuestas Likert a 60 empleados. Estos hallazgos mostraron asociación ($r_s = 0.871$, $*p < 0.05$), donde el 78.3% de los empleados reportó alta satisfacción, vinculada principalmente donde 80% evidenció el rendimiento alto. No obstante, se identificaron áreas críticas, como el reconocimiento personal y las condiciones laborales, que requieren intervenciones para optimizar los resultados organizacionales.

3.1.3. *Ámbito local*

Pari (2024) la indagación "Ataques de trabajo y desempeño laboral en la cooperativa Wiñay Macusani LTDA": empleó un método cuantitativo de segmento transversal con diseño correlacional y descriptivo. Estudio analizó una muestra probabilística de 87 trabajadores mediante encuestas con cuestionarios validados. Los resultados evidenciaron que el 55.2% de casos ocasionales de mobbing generaron mal desempeño laboral (12.6%), destacando que ambientes laborales desfavorables (68.4%) y malas relaciones con superiores (62.1%) afectaron significativamente la



eficiencia laboral (18.4% en ambos casos). El análisis mediante chi cuadrado de Pearson confirmó la asociación ($p < 0.05$), rechazando hipótesis nula.

Larico (2024) en su estudio "Satisfacción laboral y desempeño en la Municipalidad Distrital de Chupa": utilizó método no experimental transversal con 56 empleados seleccionados intencionalmente. Hallazgos mostraron que el 60.7% de empleados satisfechos presentó mejor desempeño (35.7%), mientras solo el 14.3% de los moderadamente satisfechos alcanzó niveles considerables. Indicador Rho de Spearman (0.490, $p=0.000$) confirmó asociación moderada, sugiriendo que, aunque satisfacción laboral influye en el desempeño, no garantiza per se altos niveles de rendimiento.

Jimenez (2023) investigó "rendimiento en el trabajo en la entidad regional": mediante método cuantitativa descriptivo, muestra de 50 trabajadores. Identificó que tanto factores extrínsecos (capacitaciones e incentivos) como intrínsecos (expectativas personales) incidían significativamente en el desempeño. Las expectativas personales emergieron como el factor intrínseco más relevante, mientras las capacitaciones y reconocimientos fueron los extrínsecos más determinantes.

Quecara (2024) el análisis "efecto de trabajo y manejo de gestión en la zona municipal de Samán": utilizó cierto esquema transversal vinculado con una colección de datos en 100 empleados. Los resultados mostraron correlaciones positivas variables: muy fuerte entre organización y desempeño (0.900), considerable en planeación (0.888), media en control (0.512) y débil en dirección (0.347). El coeficiente Rho de Spearman global (0.738, $p<0.05$) confirmó correlación positiva.

Gomez (2022) examinó "Elección de equipo y rendimiento de trabajo en la entidad regional de Puno": con diseño transeccional correlacional y muestra censal de 108 servidores públicos. El análisis reveló una correlación fuerte ($r=0.592$, $p=0.000$), siendo particularmente significativa en los procesos de contratación e inducción. Estos hallazgos validaron que los sistemas de selección impactan directamente en el desempeño laboral del personal administrativo municipal.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. *Coaching organizacional*

“Apoyar y asistir a una persona, entidad o colectivo en su ciclo de desplazamiento, cambio, aprendizaje, liberación de habilidades, metamorfosis y ampliación de la percepción” (Muñoz & Díaz, 2014, p. 63) donde “hace posible que las personas desarrollen la confianza necesaria para explorar en su interior una amplia gama de opciones y les facilita” [Asociación Española de Coaching (ASECO, 2018)] que “emerge como una necesidad en las empresas debido a los cambios que tuvieron lugar en la década de 1990, donde los líderes deben modificar su manera de actuar para afrontar la nueva era de globalización” (Arqueros, 2015) y ante “esta situación constituye un sistema de soporte que favorece la adaptación a los cambios organizacionales de manera eficaz, mejora la comunicación vertical, horizontal y ascendente dentro de la organización, alienta el trabajo conjunto, el consenso y la colaboración entre los empleados e incluso estimula el hallazgo y crecimiento del potencial de capacidades personales” (Dominici, 2019, p. 137).

3.2.2. *El coaching en las organizaciones*

Según Arqueros (2015) la “función de los entrenadores es garantizar que su compromiso o involucramiento esté directamente vinculado con el rendimiento corporativo y la eficacia individual” (pp. 275-277):

Realización del coaching ejecutivo: Desarrollar al alto ejecutivo de manera eficaz, poniendo el énfasis en que el entrenador comprenda tanto su trabajo como el contexto organizacional y los objetivos de la empresa:

Evaluación de Kirkpatrick: sugirió un modelo de evaluación que se fundamenta en programas de capacitación para ejecutivos. Señaló que la evaluación del proceso de coaching se realiza en cuatro etapas fundamentales: reacción, aprendizaje, conducta y resultados.

Integrativo de Passmore: emplea la idea del trabajo de los coaches en varios niveles, mental y subconsciente, con el propósito de fusionar estos componentes en cuatro corrientes o flujos de transformación.

Adherencia del Dr. Kilburg: presenta cierto método, al que denomina conformidad, y afirma que todavía no hay citas, obra cognitiva sobre este fenómeno relacionado con el empleo del mentor con directores.

3.2.3. *Importancia del coaching*

Según Dominici (2019) es la “capacidad que debería ser su principal ventaja competitiva, sobre todo en el mercado argentino, que es volátil y está sometido a constantes fluctuaciones económicas” (pp. 137- 142):

Establecer ética corporativa: es una forma de comportarse y organizarse por parte de los componentes de la compañía. Está conformada por la filosofía de empresa:

Formación: los integrantes del equipo necesitan sentirse incluidos, quieren definir las metas, no conocen las reglas y dependen del entrenador.

Asalto: los integrantes del equipo suelen cuestionar la autoridad del entrenador, intentando imponer su voluntad.

Regulación: grupo establece sus reglas, se enfoca en los resultados y objetivos, acepta el feedback y comparte. La confianza y la armonía aumentan.

Actuación: los integrantes del equipo contribuyen al pensamiento grupal. Tienen la capacidad de excluir a personas que no pertenezcan al grupo.

Suspensión: coach promueve el desarrollo personal y la identificación del conocimiento adquirido a través de la experiencia. Detecta los asuntos emocionales de los miembros ante el cambio o la pérdida del grupo.

Implementar acciones para incentivar al grupo: motivar a los empleados es un proceso dinámico, que siempre está cambiando y evolucionando. Es esencial para poder guiar el comportamiento de los trabajadores y crear un ambiente laboral adecuado:

Acciones de éxito: están vinculadas con el ánimo de destacarse, de tener éxito en la realización de metas.

Efectos de autoridad: se fundamenta en la aspiración de tener influencia, controlar a los demás y conseguir su reconocimiento.

Acciones de integración: los individuos que predominan este género que gusta ser populares y mantener un contacto próximo con los demás.

Organizar un plan de interacción interior: interacción interna está dirigida a los trabajadores de la entidad (el cliente interno) y se establece con el objetivo de conseguir un entorno organizacional adecuado por medio de la integración, la información y la incentivación del equipo.

3.2.4. *Coaching es una disciplina*

Según ASESICO (2018) una “persona que convierte una disciplina en su profesión, y lo logra mediante un proceso de acreditación y formación” (p. 19):

Un experto, preparado y con acreditación, asesora a sus clientes en la definición de objetivos.

Mediante procedimiento ordenado, en el que participan el coach, desarrollarán nuevos escenarios de aprendizaje, habilidades y oportunidades.

Para lograr transformaciones estables y duraderas que estén en sintonía con el ambiente, los principios y las convicciones de los clientes.

3.2.5. *¿Qué no es coaching?*

Jamás se trata de un procedimiento de asesoramiento: los coaches son profesionales en procesos de conversación, así como en la investigación y motivación hacia el cambio, para proporcionar soluciones en esos ámbitos. Es común hallar en el sector del negocio, expertos quienes, enfocándose al asesoramiento, tienen la responsabilidad de asesorar acerca de qué es la adecuada respuesta ante una circunstancia adversa.

No es método de evaluación: compañía no tendrá acceso a lo que se discute, podrá saber en qué sesión se encuentran, cuántas sesiones faltan y el nivel de

satisfacción del/de la coachee con respecto a los objetivos fijados debe vincularse con procesos de selección, remuneración, evaluación o como un método para que la empresa tome decisiones futuras.

3.2.6. Estrategia de coaching

Según Lozano (2008) es "vital para desarrollar resiliencia, liderazgo y alto desempeño en los colaboradores, impulsando tanto su crecimiento individual como el éxito organizacional" (pp. 130-132).

Coaching personal: El coaching es una herramienta valiosa que puede aplicarse en organizaciones, resulta especialmente eficaz, ya que potencia las habilidades de los líderes y fomenta en ellos, así como en sus equipos, una mentalidad ganadora. Esto atribuye equidad efectiva en las labores diarias.

Coaching empresarial: Esta disciplina, inspirada en los métodos de los grandes entrenadores deportivos, se ha adaptado al mundo organizacional, acelerar el aprendizaje en gerentes y ejecutivos, impulsando así su crecimiento y eficacia.

3.2.7. Dimensiones

3.2.7.1. Coaching personalizado

Estas actividades de mentoría individualizado, desarrollo directivo aborda situaciones relacionadas con la asistencia y el crecimiento del potencial de los ejecutivos. Los motivos más frecuentes para intervenir incluyen: resolución de conflictos, toma de decisiones, estrés, búsqueda de recursos y desarrollo de capacidades (Escribá, 2007).

3.2.7.2. Coaching grupal

Estas actividades de mentoría grupal buscan revitalizar a un conjunto de individuos o líderes. Las intervenciones más comunes pueden incluir: resolución de conflictos, sesiones creativas o solución de problemas (Escribá, 2007).

3.2.7.3. Formación en coaching

Estas actividades de capacitación en coaching posibilitan que miembros (dirigentes y gerentes) desarrollen destrezas de coaching para mejorar el desempeño de sus empleados potenciar sus capacidades (Escribá, 2007).

3.2.8. *Desempeño laboral*

Conceptualiza “que es grupo peculiar e individual en observarse y que se relacionan con la naturaleza del empleo y el logro de objetivos, con el propósito de identificar patrones de conducta basados en competencias y metas fijadas, de manera que se logre cumplir con los objetivos deseados mientras se emplean de forma eficaz los recursos” (Quispe & Cóndor, 2021, p. 7) donde “el campo en gestión de recursos humanos y la psicología organizacional” (Carrasco et al., 2023, p. 21) alude “la manera en que los trabajadores de una entidad realizan sus tareas en responsabilidades que se les han asignado para realizar sus funciones en el rol que desempeñan dentro de la empresa, en función de capacidades, saberes, aptitudes, con el fin en alcanzar las metas establecidos con ese propósito” (Gonzalez & Vilchez, 2021, p. 58).

3.2.9. *Origen del desempeño laboral*

Según Quispe y Cóndor (2021) “considera en cuenta la contribución de cada empleado para alcanzar metas, y se define y estima en calidad de el último paso dicha valoración en rendimiento del trabajo en distintos puntos de vista, que resulta beneficiosa tanto para los empleados como para los gerentes” (pp. 5-8).

Método de Campbell: Su fundamento es el análisis de las acciones o conductas dirigidas a tareas concretas de un puesto laboral, sin tomar en cuenta los resultados. Su objetivo es identificar y examinar estas conductas utilizando tres elementos: la motivación, el conocimiento declarativo y el conocimiento de procedimientos y habilidades.

Ejecución de la labor: Se entiende el desempeño en la tarea como aquellas conductas que favorecen la producción y están vinculadas con el núcleo técnico

de las compañías, con el fin de producir bienes o servicios con un mejor rendimiento.

Conductas perjudiciales: Las acciones que perjudican el bienestar de la empresa y obstaculizan la eficacia de los demás se conocen como comportamientos contraproducentes. Esto puede observarse en la dependencia que algunos empleados tienen de otros en la mayoría de las organizaciones.

Rendimiento en el marco de referencia: La conducta en el entorno laboral está respaldada por un ambiente específico que contribuye al éxito de la empresa, pues se basa en la idea de colaborar entre sí de forma voluntaria.

3.2.10. Modelos teóricos del desempeño laboral

Carrasco et al. (2023), constituyen “perspectivas tienen como objetivo comprender y describir los factores que influyen en la productividad laboral de los empleados” (p. 25-29):

Equidad de Adams: fundamenta en la idea justicia y equidad dentro del ámbito de trabajo. Afirma, en trabajadores igualan proporción de dedicación con los incentivos logrados con la misma relación de otros miembros de la empresa.

Expectativas de Víctor Vroom: desempeño elevado de una persona depende de sus expectativas en cuanto a una oportunidad de que su empeño produzca un rendimiento positivo y que este sea gratificado adecuadamente.

Fijación de metas de Edwin Locke: los individuos tienden a esforzarse más y están más enfocados en el logro cuando tienen objetivos concretos. Definir logros ambiciosos, que sean factibles de cumplir, puede potenciar todavía más el rendimiento y la motivación, dado en trabajadores animados la consecución en metas relevantes.

3.2.11. Factores que inciden en el desempeño laboral

Carrasco et al. (2023) afirman “puede estar bajo la influencia de diversos factores, ya sean individuales u organizacionales, los cuales pueden interactuar entre

ellos y modificar el desempeño de los empleados tanto para bien como para mal" (p. 22-24):

Habilidades y conocimientos: conocimientos y habilidades son elementos cruciales que influyen en el rendimiento laboral. Estas capacidades posibilitan que los trabajadores ejecuten las tareas requeridas y afronten retos en el ámbito laboral, mientras que los saberes constituyen la base para entender, examinar y solucionar problemas de manera eficaz.

Obligación e inspiración: motivación tanto intrínseca como extrínseca tiene la tarea fundamental, ya que trabajadores motivados, tienden a demostrar eficiencia.

Entorno laboral: entorno de empleo, que incluye la mentalidad comercial, el clima corporativo y las interacciones con superiores y colegas, puede tener profesional.

Estrategia: tipo de gestión practicado, empresa, elemento decisivo en el rendimiento de los empleados, ya que los líderes que proporcionan orientación, promueven un mayor compromiso y rendimiento.

Recompensas y reconocimiento: premios y la valoración por un rendimiento excepcional son cruciales para motivar a los trabajadores y comprometerlos apropiados, que abarcan el desarrollo deontológico.

Balance entre la existencia individual y de trabajo: balance el personal, laboral en trabajadores al afectar el rendimiento, incluyen disminución en fatiga, el aumento en energía complacencia, dedicación más elevada y la conservación del talento, así como una mejor condición de bienestar.

Posibilidades de crecimiento profesional: oportunidades de capacitación, aprendizaje y desarrollo profesional pueden optimizar el rendimiento en el trabajo al elevar las competencias y habilidades del personal, así como al aumentar la motivación y compromiso a través de los incentivos otorgados.

3.2.12. Desempeño laboral y sus características

Según Gonzalez y Vilchez (2021) estos “aspectos brindan información clave sobre el desarrollo profesional, el bienestar del empleado dentro una entidad, la mejora constante” (pp. 60-63):

Adaptabilidad: Se refiere a la capacidad de ajustar la forma de realizar tareas, funciones y responsabilidades ante cambios en el entorno laboral.

Puntualidad y asistencia: Son principios que diferencian a los empleados comprometidos, reflejando su honestidad y responsabilidad para cumplir con sus obligaciones y contribuir a los objetivos individuales y organizacionales.

Responsabilidad: Es la actitud proactiva hacia el trabajo, cumpliendo con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos y asumiendo las obligaciones con seriedad.

Motivación: Es el impulso interno o externo que incentiva al colaborador, generando entusiasmo y energía para realizar sus actividades de manera efectiva, según sus necesidades y estado emocional.

Disciplina: Implica seguir las políticas, normas y procedimientos de la entidad para mantener un comportamiento alineado con sus expectativas y cultura.

Iniciativa: Representa la capacidad de proponer ideas innovadoras, adaptarse a nuevas situaciones y mejorar procesos, demostrando proactividad en el ámbito laboral.

3.2.13. Valoración del rendimiento laboral

Carrasco et al. (2023) sostiene que es un “proceso fundamental para medir y analizar el rendimiento de los empleados a partir de las expectativas de la organización”. Este proceso facilita la mejora del rendimiento, tanto individual como grupal, la detección de áreas que necesitan mejorarse y el fomento del desarrollo profesional por medio recolección eficaz. No obstante, es fundamental enfrentar los retos y las restricciones relacionadas con la evaluación del desempeño para asegurar su justicia y eficacia en el ámbito de trabajo” (p. 31).



3.2.14. Dimensiones

3.2.14.1. Habilidades

Las competencias son capacidades que los empleados poseen para desempeñarse en su trabajo. Se obtienen a través actividad, resultando vistas como la capacidad de colaborar en equipo, incorporarse a nuevos equipos de trabajo, asumir nuevas tareas, liderar grupos y actuar proactivamente para alcanzar los objetivos establecidos (Rupay, 2019, p. 41).

3.2.14.2. Conocimiento

La información que poseen los empleados para crecer en sus puestos de trabajo se conoce como conocimiento. Las compañías se esfuerzan por ampliar este conocimiento y gestionarlo de manera sistemática para lograr un desempeño superior (Rupay, 2019, p. 41).

3.2.14.3. Actitudes

Se puede afirmar que las actitudes son la manera habitual de comportarse de los empleados, su forma de ser y también su carácter. Estas representan solución en ciertas situaciones. Estas compañías buscan personas con actitudes positivas que se sientan motivadas para realizar sus labores (Rupay, 2019, p. 41).

3.3. Marco conceptual

Compromiso

La dedicación de un empleado hacia su trabajo y la organización, reflejada en su esfuerzo y lealtad.

Concordar con pensamientos

La habilidad de alinearse con las ideas y visiones de otros, facilitando la colaboración y la cohesión en el equipo.



Confidencialidad del coaching

Actividad en en privado la información compartida durante las sesiones de coaching, esencial para construir confianza.

Consonancia a decisiones

La alineación de pensamientos y acciones con las decisiones tomadas, lo que ayuda a mantener la coherencia en el trabajo.

Cooperación con el equipo

La disposición y habilidad para trabajar juntos con los demás para lograr objetivos comunes.

Iniciativa

La disposición a tomar acción proactivamente, anticipándose a problemas y buscando oportunidades de mejora.

Libertad

La autonomía que tiene un empleado para tomar decisiones y actuar en su trabajo, lo que puede fomentar la creatividad.

Orden

La habilidad para organizar las tareas y la información de manera que sean comprensibles y accesibles para todos.

Productividad

La medida de la eficacia de un empleado en la producción de resultados en relación al tiempo y esfuerzo invertido.

Reflexión

La práctica de pensar críticamente sobre experiencias pasadas para aprender de ellas y mejorar el desempeño futuro.

Toma de decisión

El proceso de seleccionar la mejor opción entre varias alternativas, basado en la información disponible.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

La relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, es significativo.

4.2. Hipótesis específica

La relación entre coaching personalizado y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, es significativo.

La relación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, es significativo.

La relación entre formación en coaching y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, es significativo.

4.3. Variables

V1: Coaching organizacional

Coaching personalizado

Coaching grupal

Formación en coaching

V2: Desempeño laboral

Habilidades

Conocimiento

Aptitudes

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacional de variable 1 y 2 de investigación.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Evaluación
Coaching organizacional "Forma tal esquema que busca potenciar a los individuos de manera eficiente, ordenada y constante" (Escribá, 2007, p. 1).	Coaching personalizado	Reflexión Capacidad de observar Concordar con pensamientos Emociones frente a terceros Distingo incoherencias	Escala de Likert
	Coaching grupal	Confianza Autodisciplina e impulso Capacidad del empleado Método de coaching Confidencialidad del coaching	
	Formación en coaching	Libertad Toma de decisión Compromiso Consonancia a decisiones Trabajo en sesiones	
	Habilidades	Precisión y calidad laboral Adherencia a los plazos previstos Cantidad de trabajo y productividad Claridad y orden en el trabajo Organización del trabajo	
	Conocimiento	Enfoque hacia la compañía Comportamiento hacia superiores Comportamiento hacia los colegas Comportamiento frente al cliente Colaboración con el equipo	
	Aptitudes	Propuesta Inventiva Contestación bajo presión Coordinación y liderazgo Carisma	
Desempeño laboral "La conducta de la persona que lo utiliza varía según individuo a individuo, está determinado por una multitud de factores condicionantes que ejercen una gran influencia sobre él" (Chiavenato, 2007, p. 201).			

Nota. Operacional de variables de estudio.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Para esta investigación, se empleó el enfoque cuantitativo, que consiste en un procedimiento estructurado de recolección y análisis de datos provenientes de diversas fuentes. Esto supone la utilización de instrumentos informáticos, estadísticos y matemáticos para llegar a conclusiones (Hernández et al., 2014).

5.2. Método(s) aplicados a la investigación

Durante este estudio se utilizó el método deductivo, pues nos permite desarrollar un análisis teórico de acuerdo a lo que se ajusta (Davila, 2006).

5.3. Tipo de investigación

De acuerdo con el objetivo de la investigación, esta es aplicada; es decir, permite identificar los conflictos y escoger las soluciones más apropiadas para cada situación (Vara, 2012).

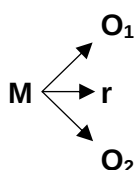
5.4. Nivel de investigación

La indagación tiene el fin de establecer la probabilidad de la idea, el alcance de esta investigación, según su objetivo, es correlacional (Hernández et al., 2014).

5.5. Diseño de investigación

La tesis se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental transversal, que se aplicó en una única ocasión. (Hernández et al., 2014). Además, (Pino, 2010):

Esquema:



Donde:

M = Muestra de la investigación.

O = Observación.

r = La relación.

5.6. Población y muestra**5.6.1. Población**

La población es el grupo de individuos que poseen información acerca del fenómeno que se está analizando (Hernández et al., 2014).

Tabla 2

Asociación Leones de Humanccaya.

N °	Cargo	Cantidad
1	Socios	60
2	Administrador	1
3	Contador	1
4	Asesor legal	1
5	Secretaria	2
6	Supervisores	5
7	Personal técnico de pesca	25
8	Gestor de ventas	2
9	Coordinador técnico	1
10	Mantenimiento	3
11	Seguridad	4
Total		105

Nota. Colaboradores 105 como población del estudio.

5.6.2. Muestra

Esta es una muestra probabilística estratificada, lo que significa que es una selección aleatoria de un segmento escogido de la población (Tamayo, 1999).

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

n = 83 muestra

$N = 105$ población

$Z^2 = 95\%$ grado de confianza

$p =$ probabilidad de éxito 50%

$q =$ probabilidad de fracaso 50%

$e^2 = 5\%$ error de estimación

$$n = \frac{105 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(105 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 83$$

Tabla 3

Muestro estratificado.

N °	Cargo	Cantidad	Proporción	Muestra
1	Socios	60	0.790	47.4
2	Administrador	1	0.790	0.79
3	Contador	1	0.790	0.79
4	Asesor legal	1	0.790	0.79
5	Secretaria	2	0.790	1.58
6	Supervisores	5	0.790	3.95
7	Personal técnico de pesca	25	0.790	19.75
8	Gestor de ventas	2	0.790	1.58
9	Coordinador técnico	1	0.790	0.79
10	Mantenimiento	3	0.790	2.37
11	Seguridad	4	0.790	3.16
Total		105		83

Nota. Colaboradores 83 como muestra del estudio.

5.7. Técnicas e instrumento

5.7.1. Técnica

Para recolectar la información del presente trabajo de investigación, se utilizó el método de la encuesta (Hernández & Mendoza, 2018).

5.7.2. Instrumento

Si resultaba requerido, se utilizó la escala de Likert para medir el instrumento del cuestionario en este estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

5.8. Confiabilidad y Validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

El instrumento fue confirmado por medio del programa informático SPSS, donde se realizó el análisis Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Pruebas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.883	30

Nota. SPSS.

Vara-Horna (2010) señala que es significativo, debido a que el alfa de Cronbach es 0,883 (88,3%), señala sobre cuestionario la consistencia interna.

5.8.2. Validez

Sometida a juicio de experto y validado por:

Dr. Benigno Callata Quispe.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Indagación intitulada "coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025", Utilizando IBM SPSS v27, y se emplearon tablas y gráficos con análisis para mostrar los resultados.

5.10. Contrastación de hipótesis

5.10.1. Hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, 2025.

Ha: Existe relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, 2025.

Nivel de significancia

Alpha equivale a 5%.

Estadística de prueba

El estadístico de prueba es Tau b Kendall porque los datos no son paramétricos.

Calculo P-valor**Tabla 5**

Teoría principal.

		Error		T	Significación
		Valor	estándar asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por	Tau-b de	0.810	0.037	19.064	0.000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		83			

Nota. Prueba del SPSS.

Decisión

El valor de Tau b Kendall, que se empleó para verificar la hipótesis, es 0.000, lo cual es inferior a 0.05 (el alfa). Como la correlación tiene un carácter significativo, se niega la hipótesis nula en la que existe una asociación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.

5.10.2. Hipótesis específica 1**Planteamiento de hipótesis**

Ho: No existe relación entre coaching personalizado y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, 2025.

Ha: Existe relación entre coaching personalizado y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, 2025.

Nivel de significancia

Alpha equivale a 5%.

Estadística de prueba

El estadístico de prueba es Tau b Kendall porque los datos no son paramétricos.

Calculo P-valor

Tabla 6

Teoría secuencial 1.

		Error		T	Significación
		Valor	estándar asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.249	.093	2.635	0.008
N de casos válidos		83			

Nota. Prueba del SPSS.

Decisión

El valor de Tau b Kendall, que se empleó para verificar la hipótesis, es 0.008, lo cual es inferior a 0.05 (el alfa). Como la correlación tiene un carácter significativo, se niega la hipótesis nula en la que existe una asociación entre coaching personalizado y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.

5.10.3. Hipótesis específica 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, 2025.

Ha: Existe relación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, 2025.

Nivel de significancia

Alpha equivale a 5%.

Estadística de prueba

El estadístico de prueba es Tau b Kendall porque los datos no son paramétricos.

Calculo P-valor**Tabla 7***Teoría secuencial 2.*

		Error		T	Significación
		Valor	estándar asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por	Tau-b de	0.883	.015	28.114	0.000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		83			

Nota. Prueba del SPSS.**Decisión**

El valor de Tau b Kendall, que se empleó para verificar la hipótesis, es 0.000, lo cual es inferior a 0.05 (el alfa). Como la correlación tiene un carácter significativo, se niega la hipótesis nula en la que existe una asociación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.

5.10.4. Hipótesis específica 3**Planteamiento de hipótesis**

Ho: No existe relación entre formación en coaching y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, 2025.

Ha: Existe relación entre formación en coaching y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, 2025.

Nivel de significancia

Alpha equivale a 5%.

Estadística de prueba

El estadístico de prueba es Tau b Kendall porque los datos no son paramétricos.



Calculo P-valor

Tabla 8

Teoría secuencial 3.

		Error		T	Significación
		Valor	estándar asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.886	.019	32.299	0.000
N de casos válidos		83			

Nota. Prueba del SPSS.

Decisión

El valor de Tau b Kendall, que se empleó para verificar la hipótesis, es 0.000, lo cual es inferior a 0.05 (el alfa). Como la correlación tiene un carácter significativo, se niega la hipótesis nula en la que existe una asociación entre formación en coaching y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Nivel de relación

Tabla 9

Nivel de relación.

Coeficiente	Apreciación
0.00 → 0.19	Positiva muy baja.
0.20 → 0.39	Positiva baja.
0.40 → 0.59	Positiva moderada.
0.60 → 0.79	Positiva buena o significativo.
0.80 → 1.00	Positiva muy buena o muy significativo.
0.00 → -0.19	Negativa muy baja.
0.20 → -0.39	Negativa baja.
0.40 → -0.59	Negativa moderada.
0.60 → -0.79	Negativa buena o significativo.
0.80 → -1.00	Negativa muy buena o muy significativo.

Nota. Hernández et al. (2014).

6.1.2. Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de Kolmogorov Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Coaching organizacional	0.191	83	0.000	0.956	83	0.006
Desempeño laboral	0.188	83	0.000	0.937	83	0.000

Nota. Matriz de datos.

Interpretación

Esta indagación considera a Kolmogorov Smirnov. Se puede concluir que los datos no tienen una distribución normal, dado que el valor P es 0.000 inferior al alfa de 0.05. Por lo tanto, a partir de este momento, se hará uso del estadístico Rho de Spearman para examinar los resultados.

6.1.3. Objetivo general

Tabla 11

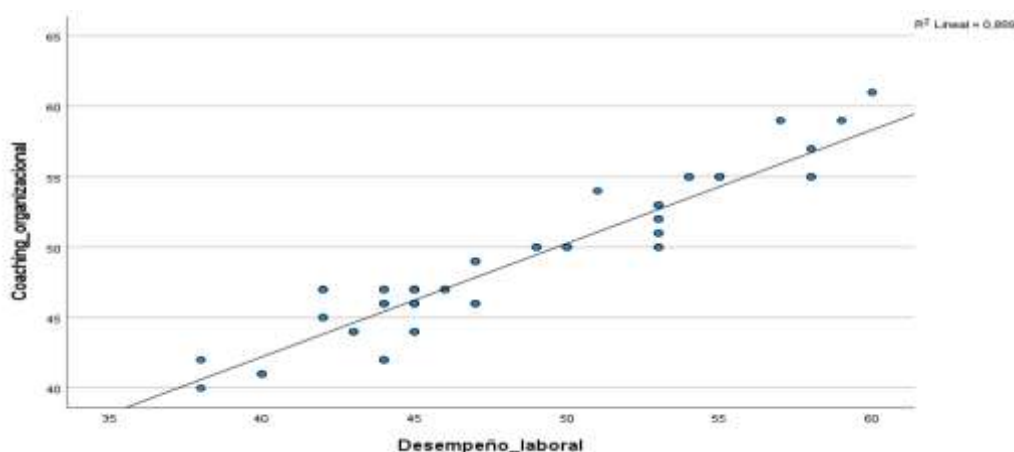
Asociación de coaching organizacional y desempeño laboral.

			Coaching organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coaching organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,912**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	83	83
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,912**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	83	83

Nota. Recolección de datos en mes de mayo 2025.

Figura 1

Asociación de coaching organizacional y desempeño laboral.



Nota. Tabla 11.

Interpretación

Dicho informe de Rho de Spearman arroja un valor de coaching organizacional y desempeño laboral de 0,912 (91,2%) lo que significa que la correlación es positiva muy buena o muy significativa.

6.1.4. Objetivo específico 1

Tabla 12

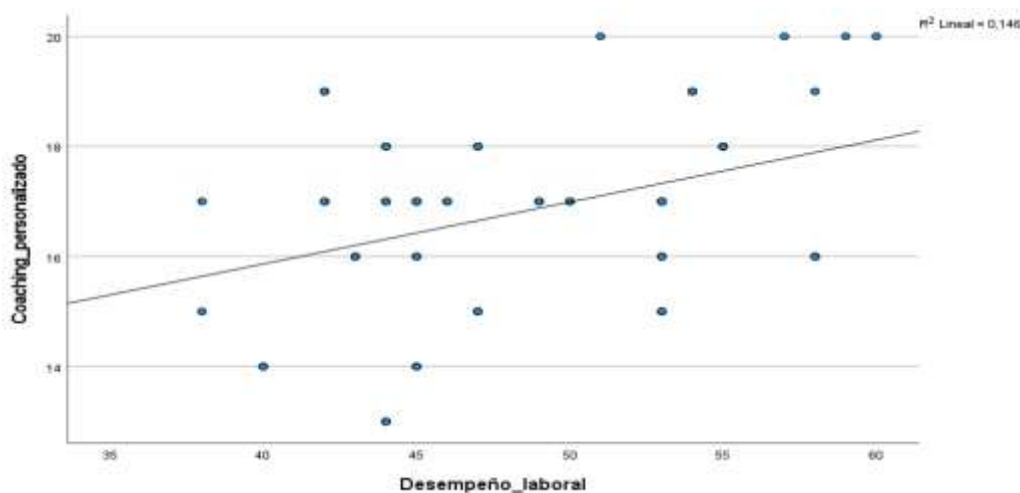
Asociación de coaching personalizado y desempeño laboral.

			Coaching personalizado	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coaching personalizado	Coeficiente de correlación	1.000	,319**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	83	83
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,319**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	83	83

Nota. Recolección de datos en mes de mayo 2025.

Figura 2

Asociación de coaching personalizado y desempeño laboral.



Nota. Tabla 12.

Interpretación

Dicho informe de Rho de Spearman arroja un valor de coaching personalizado y desempeño laboral de 0,319 (31,9%) lo que significa que la correlación es positiva baja.

6.1.5. Objetivo específico 2

Tabla 13

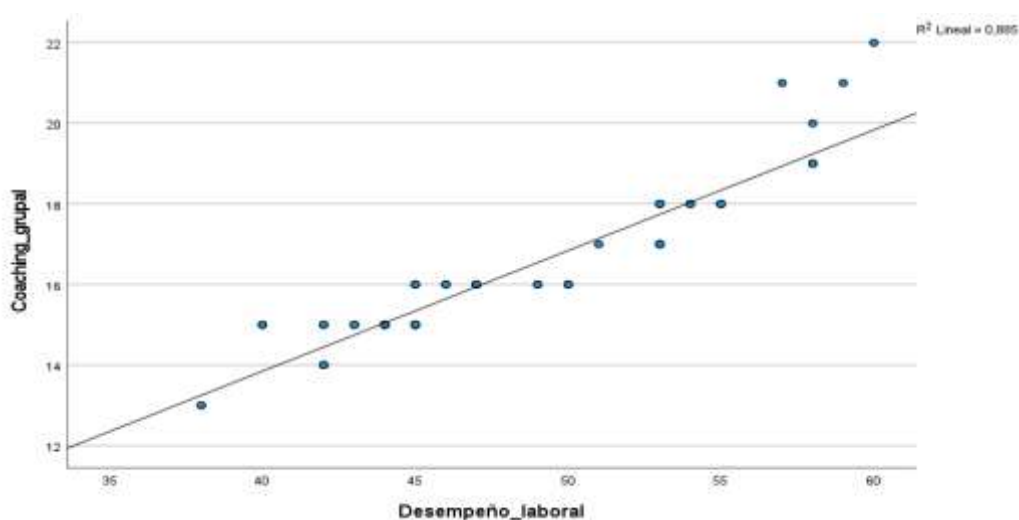
Asociación de coaching grupal y desempeño laboral.

			Coaching grupal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coaching grupal	Coeficiente de correlación	1.000	,950**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	83	83
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,950**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	83	83

Nota. Recolección de datos en mes de mayo 2025.

Figura 3

Asociación de coaching grupal y desempeño laboral.



Nota. Tabla 13.

Interpretación

Dicho informe de Rho de Spearman arroja un valor de coaching grupal y desempeño laboral de 0,950 (95%) lo que significa que la correlación es positiva muy buena o muy significativa.

6.1.6. Objetivo específico 3

Tabla 14

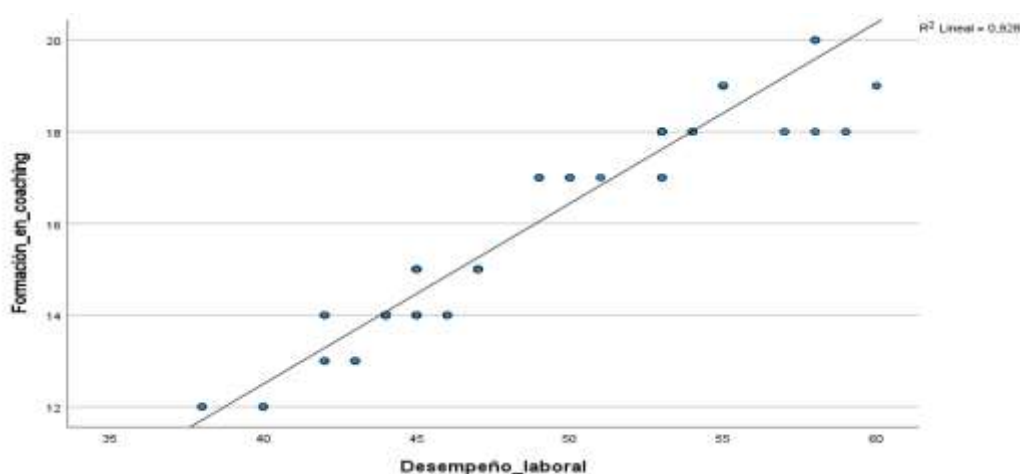
Asociación de formación en coaching y desempeño laboral.

			Formación en coaching	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Formación en coaching	Coefficiente de correlación	1.000	,953**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	83	83
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,953**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	83	83

Nota. Recolección de datos en mes de mayo 2025.

Figura 4

Asociación de formación en coaching y desempeño laboral.



Nota. Tabla 14.

Interpretación

Dicho informe de Rho de Spearman arroja un valor de formación en coaching y desempeño laboral de 0,953 (95,3%) lo que significa que la correlación es positiva muy buena o muy significativa.

6.2. Discusión de resultados

Indagación titulada "coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025", la observación de un problema real analizado con el programa SPSS fue la base para determinar si el instrumento es confiable, obteniendo una alfa de Cronbach de 0,883. Según Vara-Horna (2010), este grado es significativo en relación a las variables desempeño laboral y coaching organizacional. Asimismo, un experto del sector verificó la herramienta de recolección de datos. Esta investigación posibilitó el aprendizaje de coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.

Anteriormente, el usuario final carecía de tiempo para asistir a la recogida de datos debido a las limitaciones del estudio, pero estos modelos sortean esas restricciones de tiempo y dan al investigador el control suficiente para deducir el estudio.

Consecuencia en coaching organizacional y desempeño laboral es muy significativa, como Chang et al. (2025) moderó la relación positiva, Amoadu et al. (2025) resalta el vínculo crucial, Rivera (2024) no existe una influencia significativa, Morán (2025) mostraron correlaciones significativas, Pari (2024) relaciona de manera significativa y Larico (2024) está relacionada. Resultado de coaching personalizado y desempeño laboral es positiva baja, por otra parte Engström et al. (2025) hubo relaciones estadísticamente, Carnaque y Sandoval (2025) correlación positiva muy alta y Jimenez (2023) inciden significativamente. Resultado de coaching grupal y desempeño laboral es positiva muy buena o muy significativa, por otra parte Quecara (2024) indicando una correlación positiva considerable, Caballero (2025) revelaron una correlación significativa y Burr et al. (2025) una asociación más sólida. Resultado de



formación en coaching y desempeño laboral es positiva muy buena o muy significativa, por otra parte Jeilani y Hussein (2025) mejora significativamente, Heredia (2024) indicaron una correlación significativa y Gomez (2022) que existe una relación fuerte.

La investigación nos muestra que el coaching organizacional y otros estudios emergen como consecuencia del desempeño laboral, además de que tienen la capacidad de adaptarse a nuevas indagaciones.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El propósito principal es determinar la relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, la correlación entre el coaching organizacional y el desempeño laboral es significativa, con un coeficiente de Spearman de 91,2% y un valor P de 0,000 que es inferior al alfa de 0,05.
- SEGUNDA:** El propósito propio 1, es determinar la relación entre coaching personalizado y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, la correlación entre el coaching personalizado y el desempeño laboral es significativa, con un coeficiente de Spearman de 31,9% y un valor P de 0,008 que es inferior al alfa de 0,05.
- TERCERA:** El propósito propio 2, es determinar la relación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, la correlación entre el coaching grupal y el desempeño laboral es significativa, con un coeficiente de Spearman de 95% y un valor P de 0,000 que es inferior al alfa de 0,05.
- CUARTA:** El propósito propio 3, es determinar la relación entre formación en coaching y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, la correlación entre formación en coaching y el desempeño laboral es significativa, con un coeficiente de Spearman de 95,3% y un valor P de 0,000 que es inferior al alfa de 0,05.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al gerente de la Empresa Leones de Humanccaya, debe mejorar el desempeño laboral al acompañar a los trabajadores para alcanzar sus metas, desarrollando su capacidad de autoevaluación, gestión del tiempo, priorización de tareas y resolución de problemas. Al alinear las metas individuales con las organizacionales, se genera mayor compromiso, motivación y resultados sostenibles.
- SEGUNDA:** Al gerente de la Empresa Leones de Humanccaya, que tiene que facilitar la identificación y el desarrollo de habilidades fundamentales como la transmisión, su gestión, la adaptabilidad, el empleo durante colaboración y la gestión de conflictos. Cuando se desarrollan estas habilidades, los equipos se vuelven más unidos y eficientes, lo que mejora el ambiente corporativo y la adopción de elecciones.
- TERCERA:** Al gerente de la Empresa Leones de Humanccaya, que no se enfoca en la transmisión de conocimientos técnicos, sí favorece el aprendizaje significativo al ayudar al colaborador a conectar su saber con la acción. Así, se promueve la cultura de conocimientos donde aplican con mayor efectividad en el entorno laboral.
- CUARTA:** Al gerente debe identificar y fortalecer las aptitudes naturales de cada colaborador, ayudándoles a descubrir su potencial, mejorar su autoconfianza y enfocarse en sus fortalezas. Esto aumenta la satisfacción laboral y favorece una mejor distribución de roles dentro de la empresa.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amodu, M., Tetteh Commey, I., & Ansah, E. W. (2025). Mediating role of fatigue driving in the influence of job demand and insecurity on safety incidents among bus drivers. *Discover Psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00322-x>
- Arqueros, F. M. T. (2015). *El coaching en las organizaciones*. Departamento de Psicología Social.
- Asociacion Española de Coaching. (2018). El Coaching se hace mayor: El Libro Blanco del Coaching. In *Asociación Española de Coaching, ASESICO*. Editorial Círculo Rojo ©. <http://www.asescoaching.org/wp-content/uploads/2020/11/EL-LIBRO-BLANCO-DEL-COACHING.pdf>
- Burr, H., Kersten, N., Sørensen, K., Sørensen, J. K., Dalsager, L., Madsen, I. E. H., Schöllgen, I., d'Errico, A., Rose, U., & Rugulies, R. (2025). A comparison among employees in Germany and Denmark of associations between quality of leadership and subsequent 5-year development of mental distress. *Scientific Reports*, 15(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-025-92650-0>
- Caballero, P. J. H. (2025). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa de mantenimiento de carreteras, Huaraz - 2024* [Título profesional, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/158927>
- Carnaque, O. M. L., & Sandoval, R. K. L. (2025). *El liderazgo en relación al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mi Manuelito S.A.C. – Paíta en el año 2023* [Título profesional, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/54551>
- Carrasco, R. R. E., Aucca, M. J., Visa, Q. S., Atajo, C. J., & Santacruz, E. A. (2023). *Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior*. Editora CLAECE. <https://books.google.com.pe/books?id=nQ3jEAAAQBAJ>
- Chang, Y.-C., Huang, S.-T., Wang, C.-C., & Yang, C.-C. (2025). Resilience as a moderator of the effects of types of workplace bullying and job performance. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02888-2>



- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill Education.
- Davila, B. (2006). *Apuntes de Probabilidad y Estadística*. ITESM.
- Dominici, M. A. R. (2019). La importancia del coaching en las PYMES como factor estratégico de cambio. *Cuadernos Del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, 57, 137–145. <https://doi.org/10.18682/cdc.vi57.1463>
- Engström, M., Björkman, A., Silén, M., Wahlberg, A. C., & Skytt, B. (2025). Thriving at work as a mediator between nurses' structural empowerment and job performance, work-personal life benefits, stress symptoms and turnover intentions: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02828-0>
- Escribá, S. E. (2007). *Coaching y Capital Intelectual*. Comunicación Objetiva.
- Gomez, M. K. D. (2022). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno - 2020* [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19074>
- Gonzalez, G. W. de J., & Vilchez, P. R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales Factors of the labor performance of the administrative personnel in. *Red de Revistas Científicas de América Latina y El Caribe, España y Portuga*, 1(51), 54–74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Heredia, N. M. F. (2024). *Satisfacción laboral y desempeño del personal de un instituto de educación superior pedagógico público del norte del Perú, 2024* [Título profesional, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/158458>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. del P. (2014). *Metodología de la investigacion*. Mc Graw Hill.
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.



- Jeilani, A., & Hussein, A. (2025). Impact of digital health technologies adoption on healthcare workers' performance and workload: perspective with DOI and TOE models. *BMC Health Services Research*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12414-4>
- Jimenez, C. K. S. (2023). *Incidencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao - período 2021* [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19773>
- Larico, Q. F. B. (2024). *Satisfacción del trabajador y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chupa 2024* [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/23809>
- Lozano, L. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales *Revista Escuela de Administración de Negocios. Revista Escuela de Administración de Negocios*, 63, 127–137. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455009.pdf>
- Morán, T. M. A. (2025). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en asesores de atención al cliente de una empresa privada de Lima* [Título profesional, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/3529>
- Muñoz, M. C. M., & Díaz, V. O. L. (2014). El Coaching y la transformación organizacional: una oportunidad para las Empresas y los Coaches. *Suma de Negocios*, 5(11), 62–69. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70020-5](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70020-5)
- Pari, S. S. (2024). *Mobbing laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Wiñay Macusani LTDA. – 2022* [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21443>
- Pino, R. (2010). *Manual de la Investigación Científica: Guías metodológicas para elaborar planes y tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.



- Quecara, A. P. W. (2024). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, Departamento de Puno, periodo 2022* [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21619>
- Quispe, C. A. D. Q., & Córdor, C. J. E. C. (2021). Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo. *Facultad de Ciencias Empresariales*, 11.
- Rivera, P. J. A. M. (2024). *Resistencia al cambio en el desempeño laboral de una institución estatal de Lima, 2024* [Título profesional, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/158445>
- Rupay, C. M. C. (2019). *Capacitación del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa tiendas del mejoramiento del hogar S.A. Chorrillos - 2019* [Título profesional, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1469>
- Tamayo, T. M. (1999). *Metodología formal de la investigación científica*. Limusa.
- Vara-Horna, A. A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing*.
- Vara, H. A. A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Universidad de San Martín de Porres.



ANEXOS



Matriz de Consistencia

TÍTULO: **COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA, AÑO 2025**

Problema	Hipótesis	Objetivo	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Hipótesis general	Objetivo general	Variable 1.	Coaching personalizado	Reflexión Capacidad de observar Concordar con pensamientos Emociones frente a terceros Distingo incoherencias	Enfoque: Cuantitativo.
¿Cuál es la relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025?	La relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, es significativo.	Determinar la relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.	Coaching organizacional	Coaching grupal	Confianza Autodisciplina e impulso Capacidad del empleado Método de coaching Confidencialidad del coaching	Método: Deductivo.
Problemas específicos	Hipótesis específicas	Objetivos específicos				Tipo: Aplicativo.
¿Cuál es la relación entre coaching personalizado y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025?	La relación entre coaching personalizado y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, es significativo.	Determinar la relación entre coaching personalizado y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.	Escribá (2007) es "un modelo que tiene la finalidad de desarrollar el potencial de las personas, de forma metódica estructurada y eficaz" (p. 1).	Formación en coaching	Libertad Toma de decisión Compromiso Consonancia a decisiones Trabajo en sesiones	Nivel: Correlacional.
			Variable 2.	Habilidades	Precisión y calidad laboral Adherencia a los plazos previstos Cantidad de trabajo y productividad Claridad y orden en el trabajo Organización del trabajo	Diseño: Transversal – No experimental.
¿Cuál es la relación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025?	La relación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, es significativo.	Determinar la relación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.	Desempeño laboral			Población: 105, colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya.
¿Cuál es la relación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025?	La relación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, es significativo.	Determinar la relación entre coaching grupal y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.	Chiavenato (2007) es "el comportamiento del individuo que lo ocupa, cambia de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él" (p. 201).	Conocimiento	Enfoque hacia la compañía Comportamiento hacia superiores Comportamiento hacia los colegas Comportamiento frente al cliente Colaboración con el equipo	Muestra: 83, colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya.
¿Cuál es la relación entre formación en coaching y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025?	La relación entre formación en coaching y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025, es significativo.	Determinar la relación entre formación en coaching y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.		Aptitudes	Propuesta Inventiva Contestación bajo presión Coordinación y liderazgo Carisma	Técnica: Encuesta.
						Instrumento: Cuestionario.



ENCUENTRO ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA EMPRESA LEONES DE HERRERÍA S.A. DEL DISTRITO DE ANANAP, AÑO 2025 (a) Comparativa (b) Muestra Estadística de datos

Archivo Editar Ver Datos Transiciones Gráficos Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventanas Ayuda

Visual: 36 de 36 variables

	Encuentro1	Encuentro2	Encuentro3	Encuentro4	Encuentro5	Encuentro6	Encuentro7	Encuentro8	Encuentro9	Encuentro10	Encuentro11	Encuentro12	Encuentro13	Encuentro14	Encuentro15	Encuentro16	Encuentro17	Encuentro18
1	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
2	Totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
3	Totalmente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
4	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	Totalmente	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo
5	No de acuse	De acuerdo	Totalmente	Totalmente	Totalmente	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente	Totalmente	Totalmente	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	Totalmente	Totalmente	Totalmente	De acuerdo
6	No de acuse	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	Totalmente
7	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	Totalmente
8	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	En desacuerdo	No de acuse	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	No de acuse	En desacuerdo	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo
9	No de acuse	No de acuse	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	Totalmente
10	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	En desacuerdo	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	De acuerdo
11	En desacuerdo	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	No de acuse	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente
12	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente
13	No de acuse	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	Totalmente
14	No de acuse	No de acuse	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	En desacuerdo	En desacuerdo	No de acuse	De acuerdo	Totalmente
15	En desacuerdo	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	Totalmente
16	No de acuse	No de acuse	No de acuse	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente
17	No de acuse	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	En desacuerdo	No de acuse	No de acuse	Totalmente
18	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	Totalmente
19	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse
20	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	No de acuse	De acuerdo
21	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo
22	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo
23	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse
24	No de acuse	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	De acuerdo
25	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo
26	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	No de acuse	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo</									

[illegible]



ANÁLISIS ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COACHES DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES, ARG 2025 (ver Comparativa) - IMB SPSS Statistics Edition de datos												
Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformación	Análisis	Gráficos	Herramientas	Utilidades	Aplicaciones	Ventanas	Ayuda	
	Nombre	Tip	Archivos	Declaración	Descripción	Valores	Puntajes	Columnas	Alimentación	Medida	Rut	
4	Item4	Número	0	0	Explica emociones adecuadamente frente a testigos.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
5	Item5	Número	0	0	Destaca las experiencias entre lo que se dice y lo que se hace.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
6	Item6	Número	0	0	Tiene confianza en el proceso de coaching.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
7	Item7	Número	0	0	Muestra autoconfianza y regula sus impulsos de manera efectiva.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
8	Item8	Número	0	0	Demuestra capacidad de crecimiento y aprendizaje como empleado.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
9	Item9	Número	0	0	Aplica concretamente el método de coaching en su desarrollo.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
10	Item10	Número	0	0	Respeto la confidencialidad dentro del proceso de coaching.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
11	Item11	Número	0	0	Actúa con libertad dentro del marco de sus responsabilidades.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
12	Item12	Número	0	0	Tiene decisiones con criterio y responsabilidad.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
13	Item13	Número	0	0	Muestra un alto nivel de compromiso con su desarrollo.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
14	Item14	Número	0	0	Está en consonancia con las decisiones tomadas en conjunto.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
15	Item15	Número	0	0	Participa activamente y trabaja de forma productiva en las sesiones.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
16	Item16	Número	0	0	El trabajo que realiza es exacto y de alta calidad.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
17	Item17	Número	0	0	Cumple con las fechas estipuladas para la entrega de sus tareas.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
18	Item18	Número	0	0	Mantiene un buen nivel de productividad en su trabajo diario.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
19	Item19	Número	0	0	Su trabajo se presenta de manera clara, ordenada y comprensible.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
20	Item20	Número	0	0	Planifica sus actividades y organiza bien sus tareas.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
21	Item21	Número	0	0	Muestra una actitud positiva hacia la empresa.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
22	Item22	Número	0	0	Mantiene una buena relación con sus superiores.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
23	Item23	Número	0	0	Mantiene una actitud colaborativa y respetuosa con sus compañeros.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
24	Item24	Número	0	0	Se comunica adecuadamente y mantiene una buena actitud hacia el cliente.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
25	Item25	Número	0	0	Coopera activamente con el equipo de trabajo.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
26	Item26	Número	0	0	Tiene la iniciativa y necesidad de ser constantemente superado.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
27	Item27	Número	0	0	Aporta ideas nuevas y muestra creatividad en su trabajo.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
28	Item28	Número	0	0	Responde adecuadamente ante situaciones de presión.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
29	Item29	Número	0	0	Colecta y lleva tareas o equipos con eficacia cuando es necesario.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
30	Item30	Número	0	0	Tiene calma y una presencia positiva que influye en su entorno.	1	Talante	Negativo	0	Directa	Ordinal	Enteada
31	Coaching_g	Número	0	0		Ninguno	Negativo	24	Directa	Escala	Enteada	
32	Coaching_g	Número	0	0		Ninguno	Negativo	17	Directa	Escala	Enteada	
33	Formación	Número	0	0		Ninguno	Negativo	24	Directa	Escala	Enteada	
34	Habilidades	Número	0	0		Ninguno	Negativo	13	Directa	Escala	Enteada	
35	Conocimiento	Número	0	0		Ninguno	Negativo	18	Directa	Escala	Enteada	
36	Actitudes	Número	0	0		Ninguno	Negativo	11	Directa	Escala	Enteada	

Vista de datos

Vista de variables

IMB SPSS Statistics Descargado está bien.

Modelo ACT/MG/2021



Instrumento(s)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



CUESTIONARIO

COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA, AÑO 2025

El objetivo: Determinar la relación entre coaching organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Leones de Humanccaya en el Distrito de Ayapata, año 2025.

Las respuestas son: Estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos. Agradecemos sinceramente su colaboración.

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1, 2, 3, 4, 5) marca con una "X" la alternativa seleccionada.

N°	Items	1=Totalmente en desacuerdo	2=En desacuerdo	3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4=De acuerdo	5=Totalmente de acuerdo
Coaching organizacional						
Coaching personalizado						
1	Reflexiona habitualmente sobre sus acciones y decisiones.	1	2	3	4	5
2	Tiene una buena capacidad de observación en diversas situaciones.	1	2	3	4	5
3	Es capaz de concordar y conectar con pensamientos ajenos.	1	2	3	4	5
4	Expresa emociones adecuadamente frente a terceros.	1	2	3	4	5
5	Distingue incoherencias entre lo que se dice y lo que se hace.	1	2	3	4	5
Coaching grupal						
6	Tiene confianza en el proceso de coaching.	1	2	3	4	5
7	Muestra autodisciplina y regula sus impulsos de manera efectiva.	1	2	3	4	5
8	Demuestra capacidad de crecimiento y aprendizaje como empleado/a.	1	2	3	4	5



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



9	Aplica correctamente el método de coaching en su desarrollo.	1	2	3	4	5
10	Respeto la confidencialidad dentro del proceso de coaching.	1	2	3	4	5
Formación en coaching						
11	Actúa con libertad dentro del marco de sus responsabilidades.	1	2	3	4	5
12	Toma decisiones con criterio y responsabilidad.	1	2	3	4	5
13	Muestra un alto nivel de compromiso con su desarrollo.	1	2	3	4	5
14	Está en consonancia con las decisiones tomadas en conjunto.	1	2	3	4	5
15	Participa activamente y trabaja de forma productiva en las sesiones.	1	2	3	4	5
Desempeño laboral						
Habilidades						
16	El trabajo que realiza es exacto y de alta calidad.	1	2	3	4	5
17	Cumple con las fechas estimadas para la entrega de sus tareas.	1	2	3	4	5
18	Mantiene un buen nivel de productividad en su trabajo diario.	1	2	3	4	5
19	Su trabajo se presenta de manera clara, ordenada y comprensible.	1	2	3	4	5
20	Planifica sus actividades y organiza bien sus tareas.	1	2	3	4	5
Conocimiento						
21	Muestra una actitud positiva hacia la empresa.	1	2	3	4	5
22	Mantiene una buena relación con sus superiores.	1	2	3	4	5
23	Mantiene una actitud colaborativa y respetuosa con sus compañeros.	1	2	3	4	5
24	Se comunica adecuadamente y mantiene una buena actitud hacia el cliente.	1	2	3	4	5
25	Coopera activamente con el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
Aptitudes						
26	Toma la iniciativa sin necesidad de ser constantemente supervisado.	1	2	3	4	5
27	Aporta ideas nuevas y muestra creatividad en su trabajo.	1	2	3	4	5
28	Responde adecuadamente ante situaciones de presión.	1	2	3	4	5
29	Coordina y lidera tareas o equipos con eficacia cuando es necesario.	1	2	3	4	5
30	Tiene carisma y una presencia positiva que influye en su entorno.	1	2	3	4	5

Gracias por su participación



Validez del instrumento

ANEXO 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS:

COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LEONES
DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA AÑO 2025

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: Benigno Callata Quispe
- PROFESIÓN: Licenciado en administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente:

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒

b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

Lugar y fecha: Juliaca, 11 de agosto 2025

Firma del experto
DNI N° 8.16.22080
N° celular: 97757694

Evidencias de recojo de datos







ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 22 / 12 / 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: FRANKLIN DENILSON PIZARRO QUISPETUPA
Dirección: AV. TACNA
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73536907
Teléfono: 925353619 email: frankyhonelpizarro1026@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesor: Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: COACHING ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
EMPRESA LEONES DE HUMANCCAYA EN EL DISTRITO DE AYAPATA AÑO 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Coaching y desempeño

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Titulo ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:**a) Licencia estándar:**

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: Organización y Dirección de Empresas (5311-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

22 / 12 / 2025

Fecha