

# Coaching en el desempeño laboral en una empresa de transportes: Estudio de Caso en Ate, 2023



## Coaching in job performance in a transport company: Case study in Ate, 2023

### OPEN ACCESS

EDITADO POR  
Jesús Fernando Bejarano Auqui  
Universidad Peruana Unión,  
Lima, Perú

Natalia Paola De la Cerna Ormeño<sup>1</sup>, Yovaly Mayely Panduro Vega<sup>2</sup>, Luis Ángel Rodríguez Díaz<sup>3</sup>, Alessandra Heyli Romero Gutiérrez<sup>4</sup>, Dayana Belen Salcedo Santos<sup>5</sup> Juan Máximo Santa Cruz Carhuamaca<sup>6</sup>

### \*CORRESPONDENCIA

Juan Máximo Santa Cruz  
Carhuamaca  
✉ [jcruz@ucv.edu.pe](mailto:jcruz@ucv.edu.pe)

1,2,3,4,5,6 Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

### Resumen

El objetivo de la investigación es analizar la relación entre coaching y desempeño laboral de una empresa de transportes, Ate, 2023, para ello aplicamos el método descriptivo con enfoque cuantitativo correlacional, se trabajó bajo una población de 120 trabajadores de la empresa de transportes, así mismo se consideró trabajar bajo el nivel de confianza del 95% y porcentaje de error del 5% para hallar el tamaño de muestra, el cual fue de 92 trabajadores. De la aplicación de un análisis inferencial, se obtuvo como resultado (Rho de Spearman es 0,345) es decir que existe una relación positiva media entre coaching y desempeño laboral, por lo que concluyó que la empresa debe invertir y promover el coaching para aumentar el desempeño laboral. De igual manera, para la relación entre autoconciencia y desempeño laboral con una correlación positiva media (0,373), autorregulación y desempeño laboral con una correlación positiva media de (0,263), coaching y aprendizaje con una correlación positiva media de (0,322) y finalmente la correlación positiva considerable de (0,560) entre el coaching y la percepción dentro de la empresa.

RECIBIDO 23 07 2024  
ACEPTADO 21 10 2024  
PUBLICADO 06 12 2024

### CITACIÓN

De la Cerna Ormeño, N. P., Panduro Vega, Y. M., Rodríguez Díaz, L. Ángel, Romero Gutiérrez, A. H., Salcedo Santos, D. B., & Santa Cruz Carhuamaca, J. M. Coaching en el desempeño laboral en una empresa de transportes: Estudio de Caso en Ate, 2023. Revista De Investigación Valor Agregado, 11(1), <https://doi.org/10.17162/riva.v11i1.2094>  
ISSN. 2413-5836  
doi: <https://doi.org/10.17162/riva.v11i1.2094>

### Palabras clave

Coaching, desempeño laboral, autoconciencia, aprendizaje, autorregulación, percepción.

### COPYRIGHT

© 2024 Este es un artículo escrito por De la Cerna, Panduro, Rodríguez, Romero, Salcedo y Santa Cruz, presentado para su publicación de acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution (CC BY) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). La licencia CC BY permite el uso, distribución y reproducción del artículo en otros foros, siempre y cuando se den crédito al autor(es) original(es) y al propietario de los derechos de autor, y se cite la publicación original en esta revista, de acuerdo con la práctica académica aceptada.

### Abstract

The objective of the research is to analyze the relationship between coaching and job performance of a transport company, Ate, 2023, for this we apply the descriptive method with a quantitative correlational approach, we worked under a population of 120 workers of the transport company, likewise it was considered to work under the confidence level of 95% and an error percentage of 5% to find the sample size, which was 92 workers. From the application of an inferential analysis, the result was obtained (Spearman's Rho is 0.345), that is, there is a medium positive relationship between coaching and job performance, which concluded that the company should invest and promote coaching to increase job performance. Similarly, for the relationship between self-awareness and

job performance with an average positive correlation (0.373), self-regulation and job performance with an average positive correlation of (0.263), coaching and learning with an average positive correlation of (0.322) and finally the considerable positive correlation of (0.560) between coaching and perception within the company.

### **Keywords**

Coaching, Work performance, Self-awareness, Learning, Self-regulation, Perception.

## **Introducción**

En el contexto actual de fuerte competencia y exigencia de eficiencia organizacional, el coaching se ha convertido en una herramienta esencial para mejorar el desempeño laboral. (Ramos et al. 2019) el coaching está muy ligado al convencimiento a través de la palabra por eso es usado para que las personas puedan tener un aumento en su calidad de vida y rendimiento. Esta práctica se enfoca en el desarrollo personal y profesional de los empleados, facilitando el crecimiento de habilidades y competencias básicas para lograr objetivos individuales como organizacionales. En particular, se ha demostrado que la formación es eficaz para mejorar la motivación, la comunicación y la productividad, aspectos claves del desempeño de los empleados y la consecución de resultados empresariales. (Alves, 2020,) menciona que el coaching empresarial busca el desarrollo del pensamiento, incentivar la creatividad y el desarrollo de sus colaboradores. Esta ayuda a la formación de líderes por su aplicación de ayudar a comprender en lugar de solo enseñar.

En el contexto específico de una empresa de transportes en Ate, Lima, el coaching puede jugar un papel decisivo para mejorar el desempeño laboral debido a las características particulares de esta industria. (Mediomundo y Liran, 2022) el coaching surge para dar respuesta a las inconsistencias presentes en la organización, como la eficiencia asociada al sufrimiento o la capacidad técnica ante la desconfianza. Los empleados de las empresas de transporte, que a menudo enfrentan desafíos como largas jornadas de trabajo, estrés y la necesidad de una alta coordinación operativa, pueden beneficiarse significativamente de las prácticas de coaching. Para (Veli y Huachos, 2022) la formación es un proceso de aprendizaje sistemático, orientado a la situación y al cambio, donde se suman recursos y herramientas para mejorar el desempeño de las personas en los campos requeridos. Esta investigación se enfoca en analizar cómo el coaching puede influir positivamente en el desempeño laboral de los empleados de una empresa de transportes en Ate durante el año 2023.

El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre el coaching y desempeño laboral de una empresa de transportes en Ate, 2023. Para ello, se utilizan varios indicadores de desempeño, como la eficiencia organizacional, la satisfacción laboral y la reducción de errores y conflictos. Se trata de aportar evidencia válida para la implementación de coaching como estrategia eficaz para mejorar el desempeño laboral y el rendimiento de los vehículos. La importancia de este estudio radica en la necesidad de encontrar soluciones efectivas para mejorar el desempeño de una industria clave como es el transporte, que es importante para el desarrollo económico y social de las ciudades. Además, ofrece una contribución teórica al campo del coaching y su aplicación en sectores específicos, proporcionara recomendaciones prácticas para las empresas que quieran mejorar su desempeño a través del desarrollo de sus empleados.

## **Revisión de la literatura**

### **Coaching**

Según (Herrera y Vásquez, 2024), el coaching facilita el proceso de cambio poniendo énfasis en el aprendizaje personalizado de los trabajadores para su desarrollo y el buen desempeño laboral. Por su parte (Lyons y Bandura, 2023), consideran que se pone énfasis en las habilidades blandas con el coaching, en la búsqueda del desarrollo de las habilidades técnicas del personal. Al respecto (Jarosz, 2023), resalta la importancia del coaching en el desarrollo y crecimiento del personal, logrando de esta manera mejorar su

desempeño. Según (Rodríguez, 2019) el coaching consiste en impulsar el desarrollo de los miembros de una empresa de forma personal y profesionalmente, eso se hace a través de la motivación, enseñándoles a trabajar como equipo y entrenándolos para que sepan tomar decisiones con raciocinio. El autor considera 4, las dimensiones: autoconciencia, es reconocer nuestros propios estados de ánimo, intuiciones y recursos. Sus indicadores son: confianza y conciencia. Autorregulación, se refiere al control que tiene uno mismo en los propios estados de ánimo e impulsos. Sus indicadores son: autocontrol y adaptación. Motivación, Son las tendencias que facilitan el cumplimiento de las metas que se establecen. Sus indicadores son: positivismo y determinación. Empatía, se refiere al entendimiento y comprensión de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de las otras personas. Sus indicadores son: comprensión y desarrollo social. También (Asesco, 2020) menciona que el coaching es un proceso de acompañamiento donde un coach certificado ayuda al colaborador a definir y alcanzar objetivos, fomentando la confianza y colaboración para desatar su potencial, siempre bajo un compromiso ético y de excelencia.

### **Perspectivas de estudio del coaching**

Mejía y Jáuregui (2020) describen dos enfoques principales para analizar el coaching en el entorno laboral: Perspectiva psicológica y perspectiva organizacional. En cuanto a la perspectiva psicológica se centra en estudios relacionados con aspectos emocionales y mentales, como la depresión, la ansiedad, la autorreflexión, el estrés y la calidad de vida de los empleados. Este enfoque busca mejorar el bienestar personal, lo cual repercute en el rendimiento y la salud emocional del personal. La perspectiva organizacional, se refiere a cómo el coaching influye en el contexto del rendimiento y el funcionamiento de una organización.

### **Desempeño laboral**

Según (Oquendo y Bermúdez, 2023) definen al desempeño como la acción de desempeñarse mediante un acto consciente y en busca de un resultado. Mencionan que es de gran importancia que quede claro que desempeñar no es el resultado sino la acción, en el ámbito empresarial el desempeño significa cumplir con las tareas asignadas que son propias de una profesión, oficio o cargo, tareas que conllevan a un fin específico. Los autores consideran que las dimensiones del desempeño son 4. El primero hace referencia a la actitud, que es el comportamiento que presenta una persona y que incide en su capacidad de colaboración con otras personas al momento de la labor. Su indicador es: Dedicación. El segundo es la personalidad, que refiere aceptar quienes somos para de esa forma descubrir en qué ámbitos somos buenos. Sus indicadores son la organización y la tolerancia. El tercero es el aprendizaje que resalta el proceso por el cual el ser humano adquiere, comprende y aplica los conocimientos al realizar sus labores. Sus indicadores son: Habilidades e innovación. El cuarto es la percepción de la capacidad de clasificar, interpretar y analizar los estímulos que intervienen en su desarrollo laboral. Su indicador es: Reconocimiento. De igual forma los autores (Llorca et al. 2021) definen que el desempeño laboral es esencial para las organizaciones y beneficia a todos. Las evaluaciones son clave para la compensación, mejora del rendimiento y decisiones acertadas en promociones, asegurando el crecimiento institucional y personal. Así mismo, (López (2022) menciona que el desempeño de un personal se refiere a la capacidad que tiene un trabajador al realizar correctamente sus actividades; gracias al desempeño que muestre el personal la empresa podrá observar y decidir acerca de la permanencia de este.

### **Métodos de evaluación del desempeño.**

Según (Rodríguez y Ordaz, 2021), existen diversos métodos, de los cuales destacan los siguientes:

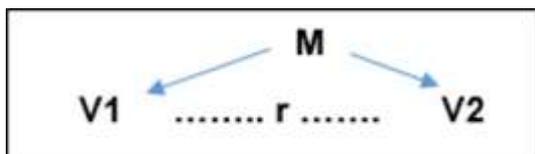
**Método de escala de puntuación gráfica.** Se utiliza para efectuar la evaluación del desempeño del personal, mediante una escala de medición. Los reactivos que se toman en cuenta son grado de calidad o confiabilidad, así como satisfactorio o insatisfactorio.

**Método de clasificación alterna.** Mediante el cual se clasifica al personal del mejor al peor considerando sus características. Este método se utiliza con frecuencia debido a que es fácil identificar el rendimiento sea bueno o malo.

**Método de comparación por pares.** En este caso se hace la comparación de un personal con los demás de la organización, se utiliza tablas por pares considerando los rasgos a evaluar con signo (+) o (-) con lo cual se identifica al mejor trabajador.

## Metodología

Por las características de la investigación el estudio es descriptivo correlacional y cuantitativo. Descriptivo porque se centra en describir las características de una población, evento o fenómeno sin manipular variables ni establecer relaciones causales. (Ochoa y Yunkor, 2021) consideran que los estudios descriptivos, son punto de partida de las investigaciones. El investigador tras realizar su estudio y conocer a fondo el tema desarrollado, puede iniciar la fase cuantitativa, empezando así con el nivel descriptivo de la investigación. Cuantitativo porque se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos para entender fenómenos, establecer patrones, y probar teorías o hipótesis. De acuerdo con (Ahmad et al. 2019) este enfoque se basa en producir datos numéricos y concretos. La población de la investigación está conformada por 120 trabajadores pertenecientes a la empresa de transportes. (Magdalena, 2019) la población es el conjunto completo de individuos, eventos u objetos que comparten características comunes y son el objeto de estudio. Los investigadores utilizan muestras representativas para hacer inferencias estadísticas sobre la población en su conjunto. La muestra del estudio fue de 92 trabajadores con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%. De acuerdo con (Quispe et al. 2020) la muestra es un segmento de una población seleccionado para investigación, que permite obtener resultados de manera simplificada. Incluye fórmulas y lógicas para determinar componentes representativos, cuyos procedimientos se explicarán en detalle posteriormente. En la selección de la muestra se tomó en cuenta el criterio de inclusión donde los colaboradores de la empresa de transporte Chino-YGH fueron seleccionados para obtener información que demandó la investigación. Asimismo, se tomó en cuenta el criterio de exclusión depurando a personas que no pertenezcan a la empresa.



**M: muestra; V1: coaching; V2: desempeño laboral y r: relación**

## Diseño de investigación

El diseño de investigación corresponde a un corte transversal y de nivel correlacional. (Yáñez et al. 2022) considera que el diseño es un plan estructurado que orienta el proceso de indagación científica. Es fundamental para definir cómo se realizará el estudio, seleccionando métodos y técnicas adecuados para la recolección y análisis de datos. En palabras de (Gómez, 2020) es el estudio correlacional es una metodología de investigación que permite analizar la relación que tienen dos o más variables sin manipularlas directamente. A través del análisis estadístico y la observación, los investigadores pueden identificar patrones y predecir comportamientos.

## Técnicas e instrumentos de recolección de datos

(Cisneros et al. 2022) definen que la recolección de datos son herramientas utilizadas para recopilar información de manera más estructurada y sistemática durante una investigación. (Acuña y Peña, 2023) mencionan que las técnicas de recolección de datos son métodos y estrategias utilizados para poder reunir información de manera más precisa y confiable. Para fines de la investigación se usó la técnica de la encuesta ya que permite tener información de manera más concisa y confiable. La encuesta está compuesta por 24 ítems. 12 para la variable coaching y 12 para la variable desempeño laboral. de la empresa de transportes El Chino-YGH, Ate. La validez del instrumento se realizó a través de juicios de expertos por medio de una ficha de validación. Borjas (2020) menciona que la validez de recolección de datos se refiere a la precisión y exactitud con la que se recopilan los datos durante un estudio que permite obtener conclusiones

válidas y fiables. La confiabilidad de los instrumentos del presente informe se realizó a través del Alfa de Cronbach.

## Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento y análisis de los datos se realizó a través de los programas informáticos de Excel y el paquete estadístico SPSS versión 22 con la aplicación de análisis estadísticos descriptivos e inferencial. se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. También se usó el estadístico de Rho de Spearman.

## Resultados

### Coaching

Según los resultados del coaching, 42 de los encuestados dijeron que era bajo. Por lo tanto, el 45.7% de los encuestados respondió que es normal. Mientras que 12 de los encuestados respondieron que es alto, lo que corresponde al 13% (tabla 1).

**Tabla 1**

*Variable coaching*

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	45.7	45.7	45.7
	Regular	38	41.3	41.3	87.0
	Alto	12	13.0	13.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### Autoconciencia

La mayoría de los casos 58.7% se encuentran en la categoría bajo. Un 32.6% de los casos se encuentran en la categoría regular y solo un 8.7% en la categoría alto. Esto indica que la mayoría de los participantes o elementos en la muestra tienen un nivel bajo en la dimensión medida (tabla 2).

**Tabla 2**

*Dimensión autoconciencia*

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	54	58.7	58.7	58.7
	Regular	30	32.6	32.6	91.3
	Alto	8	8.7	8.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### Autorregulación

La mayoría de los casos se distribuyen entre las categorías regular (46.7%) y bajo (41.3%), mientras que solo un 12% se encuentra en la categoría alto. El porcentaje acumulado muestra que un 88% de los casos se

ubican entre bajo y regular. Esto sugiere que la mayoría de los elementos de la muestra tienen niveles bajos o moderados en la dimensión medida, con pocos casos en niveles altos (tabla 3).

**Tabla 3**

*Dimensión autorregulación*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Bajo	38	41.3	41.3	41.3
	Regular	43	46.7	46.7	88.0
	Alto	11	12.0	12.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**Motivación**

La tabla 4, muestra la distribución de frecuencias de la dimensión motivación categórica en tres niveles: Bajo, regular y alto. El 27.2% de los casos se clasifican como bajo, el 58.7% como regular y el 14.1% como alto. Esto indica que la mayoría de los participantes o elementos de la muestra se encuentran en la categoría regular, mientras que una menor proporción se encuentra en alto. El porcentaje acumulado refleja que el 85.9% de los casos se encuentran en las categorías bajo o regular, mientras que solo el 14.1% restante corresponde a la categoría alto.

**Tabla 4**

*Dimensión motivación*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Bajo	25	27.2	27.2	27.2
	Regular	54	58.7	58.7	85.9
	Alto	13	14.1	14.1	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**Empatía**

La tabla 5, muestra la distribución de frecuencias de la dimensión empatía categórica en tres niveles: bajo, regular y alto. Un 54.3% de los casos se encuentra en el nivel bajo lo que representa la mayoría de los datos. Un 30.4% de los casos está en el nivel regular y un 15.2% restante se clasifica como alto. Esto indica que la mayor parte de los participantes o elementos de la muestra se agrupan en el nivel bajo mientras que un porcentaje significativamente menor alcanza el nivel alto. El porcentaje acumulado muestra que un 84.8% de los casos se encuentra en los niveles bajo y regular, reflejando una concentración en los niveles más bajos y medios de la variable, con solo un 15.2% de los casos alcanzando el nivel alto.

**Tabla 5**

*Dimensión empatía*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Bajo	50	54.3	54.3	54.3

Regular	28	30.4	30.4	84.8
Alto	14	15.2	15.2	100.0
Total	92	100.0	100.0	

### **Variable desempeño laboral**

La tabla 6, presenta la distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral categórica dividida en tres niveles: bajo, regular y alto. Un 69.6% de los casos se encuentra en el nivel bajo, lo que indica que la mayoría de los participantes o elementos de la muestra se agrupan en este nivel. Un 20.7% de los casos se clasifica como regular y solo un 9.8% alcanza el nivel alto. Esto sugiere que hay una fuerte concentración de casos en el nivel bajo, mientras que una minoría está en los niveles más altos. El porcentaje acumulado confirma que un 90.2% de los casos se distribuye entre los niveles bajo y regular con apenas un 9.8% en el nivel alto, destacando una tendencia dominante hacia niveles bajos en la variable estudiada.

**Tabla 6**

*Variable desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	64	69.6	69.6	69.6
	Regular	19	20.7	20.7	90.2
	Alto	9	9.8	9.8	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

### **Actitud**

La tabla 7, presenta la distribución de frecuencias de la dimensión actitud categórica dividida en tres niveles: Bajo, regular y alto. Un 71.7% de los casos se encuentra en el nivel bajo lo que evidencia que la mayoría de los participantes o elementos de la muestra están en esta categoría. Un 17.4% de los casos está clasificado en el nivel regular, mientras que solo un 10.9% corresponde al nivel alto. Esto indica que existe una clara tendencia hacia el nivel bajo en la dimensión analizada, con una menor proporción de casos en los niveles regular y alto. El porcentaje acumulado muestra que un 89.1% de los casos se encuentra en los niveles bajo y regular, confirmando la predominancia de los niveles inferiores y una representación limitada del nivel más alto.

**Tabla 7**

*Dimensión actitud*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	66	71.7	71.7	71.7
	Regular	16	17.4	17.4	89.1
	Alto	10	10.9	10.9	100.0

## Personalidad

La tabla 8, muestra que una gran mayoría de los casos, un 73.9%, se encuentra en el nivel bajo lo que sugiere que la variable estudiada tiende a valores inferiores en la mayoría de los participantes o elementos de la muestra. En comparación, solo un 17.4% se clasifica en el nivel regular, y aún menos, un 8.7%, se encuentra en el nivel alto. Esta distribución indica que es poco común que los casos alcancen los niveles más altos de la variable, ya que casi tres cuartas partes se concentran en el nivel más bajo. El porcentaje acumulado refuerza esta tendencia, mostrando que un 91.3% de los casos no supera el nivel regular, destacando así la escasa representación del nivel alto en el conjunto de datos.

**Tabla 8**

*Dimensión personalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	68	73.9	73.9	73.9
	Regular	16	17.4	17.4	91.3
	Alto	8	8.7	8.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

## Aprendizaje

La tabla 9, indica que la mayoría de los casos, un 71.7%, se clasifican en la categoría bajo, reflejando que esta es la opción predominante. La categoría regular tiene un 17.4% de representación ligados al aprendizaje, lo que sugiere una presencia mucho menor pero significativa. Finalmente, la categoría alto es la menos común, abarcando solo un 10.9% de los casos. En conjunto, el análisis revela una clara tendencia hacia la categoría bajo hacia el aprendizaje, con un crecimiento notable del aprendizaje en las categorías regular y alto.

**Tabla 9**

*Dimensión aprendizaje*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	66	71.7	71.7	71.7
	Regular	16	17.4	17.4	89.1
	Alto	10	10.9	10.9	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

## Percepción

La tabla 10, revela que más de la mitad de los casos de percepción, demuestran que un 53.3%, están clasificados como bajo, lo que indica que esta es la categoría predominante. Regular representa un 27.2%, sugiriendo una cantidad considerable pero menor de casos en este nivel. Por último, alto incluye un 19.6% de los casos, siendo la opción menos frecuente. Este patrón de distribución muestra una mayor concentración en niveles bajos, con una disminución progresiva hacia niveles más altos.

**Tabla 10***Dimensión percepción*

Frecuencia			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	53.3	53.3	53.3
	Regular	25	27.2	27.2	80.4
	Alto	18	19.6	19.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

**Análisis inferencial****Prueba de normalidad**

**Ho:** Los datos de coaching y desempeño laboral siguen una distribución normal. **Ha:** Los datos de coaching y desempeño laboral no siguen una distribución normal.

En la tabla 11 se observa la prueba de normalidad para la variable coaching y desempeño laboral donde el sig. = 0,000 es menor que el nivel de significancia, el cual es 0.05 por lo tanto se rechaza el Ho, porque no tiene una distribución normal. Como la variable no tiene una distribución normal, la prueba a usar para ver la correlación entre estas variables, será una prueba no paramétrica. Es decir, la prueba Rho de Spearman.

**Tabla 11***Prueba de normalidad coaching y desempeño laboral*

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Unstandardized Residual	0.288	92	0.000	0.880	92	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Prueba de hipótesis general**

**Ho:** Existe una relación entre coaching y desempeño laboral en una empresa de transportes.

**Ha:** No existe una relación entre coaching y desempeño laboral en una empresa de transportes.

La tabla 12, presenta el resultado de una correlación de Spearman entre las variables coaching y desempeño laboral con una muestra de 92 observaciones. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.345, lo que indica una relación positiva y moderada entre el coaching y el desempeño laboral. La significancia bilateral es de 0.001, lo cual es menor que 0.01, indicando que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 1%. Esto sugiere que a medida que aumenta el coaching, también tiende a mejorar el desempeño laboral, aunque la relación no es fuerte.

**Tabla 12***Correlación entre coaching y desempeño laboral*

<b>Coaching (Agrupada)</b>		<b>Desempeño laboral (Agrupada)</b>		
Rho de Spearman	Coaching (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	,345**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	92	92
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,345**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	92	92

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Prueba de hipótesis específica 1**

**Ho:** Existe una relación entre autoconciencia y desempeño laboral en una empresa de transportes.

**Ha:** No existe una relación entre autoconciencia y desempeño laboral en una empresa de transportes.

La tabla 13, muestra los resultados de una correlación de Spearman entre las variables autoconciencia y "desempeño laboral con una muestra de 92 casos. El coeficiente de correlación de Spearman es 0.373, lo que indica una relación positiva y moderada entre la autoconciencia y el desempeño laboral. La significancia bilateral es 0.000, que es menor que 0.01, lo cual significa que la correlación es estadísticamente significativa al nivel del 1%. Esto sugiere que a medida que la autoconciencia aumenta, también tiende a mejorar el desempeño laboral, aunque la relación no es fuerte.

**Tabla 13***Correlación entre autoconciencia y desempeño laboral*

<b>Autoconciencia(Agrupada)</b>		<b>Desempeño laboral (Agrupada)</b>		
Rho de Spearman	Autoconciencia (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	,373**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	92	92
	Desempeño laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,373**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	92	92

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Prueba de hipótesis específica 2**

**Ho:** Existe una relación entre autorregulación y desempeño laboral en una empresa de transportes.

**Ha:** No existe una relación entre autorregulación y desempeño laboral en una empresa de transportes.

La tabla 14, muestra una correlación de Spearman entre autorregulación y desempeño laboral con una muestra de 92 participantes. El coeficiente de correlación de 0.263 sugiere que existe una relación positiva, aunque baja, entre la autorregulación y el desempeño laboral, lo que implica que a medida que las personas mejoran su autorregulación, el desempeño laboral tiende a aumentar, pero no de manera muy marcada. La significancia estadística de 0.011, menor que 0.05, confirma que esta relación es significativa, lo que significa que no es producto del azar.

**Tabla 14**

*Correlación entre autorregulación y desempeño laboral*

<b>Autorregulación(Agrupada)</b>		<b>Desempeñolaboral (Agrupada)</b>		
Rho de Spearman	Autorregulación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,263*
		Sig. (bilateral)		0.011
		N	92	92
	Desempeñolaboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,263*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.011	
		N	92	92

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Prueba de hipótesis específica 3

**Ho:** Existe relación entre coaching y aprendizaje en una empresa de transportes. **Ha:** No existe relación entre coaching y aprendizaje en una empresa de transportes.

La tabla 15, presenta los resultados de una correlación de Spearman entre coaching y aprendizaje con una muestra de 92 observaciones. El coeficiente de correlación de 0.322 indica una relación positiva y moderada entre el coaching y el aprendizaje, lo que sugiere que un mayor nivel de coaching está asociado con un mayor nivel de aprendizaje. La significancia bilateral de 0.002, que es menor que 0.01, muestra que esta correlación es estadísticamente significativa al nivel del 1%, lo que significa que es improbable que esta relación se deba al azar.

**Tabla 15**

*Correlación entre coaching y aprendizaje*

<b>Correlación Coaching - Aprendizaje</b>				
			Coaching (Agrupada)	Aprendizaje (Agrupada)
Rho de Spearman	Coaching (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,322**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	92	92
	Aprendizaje (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,322**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## Prueba de hipótesis específica 4

**Ho:** Existe relación entre coaching y percepción en una empresa de transportes. **Ha:** No existe relación entre coaching y percepción en una empresa de transportes.

Los resultados de la correlación de Spearman entre coaching y percepción con 92 casos indican que existe una relación positiva y moderadamente fuerte entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0.560. Esto significa que, a mayor nivel de coaching, la percepción también tiende a ser más positiva. La significancia estadística de 0.000, que es inferior a 0.01, demuestra que esta correlación es altamente significativa, descartando la posibilidad de que la relación observada sea fruto del azar (tabla 16).

**Tabla 16**

*Correlación entre coaching y percepción*

			<b>Coaching (Agrupada)</b>	<b>Percepción (Agrupada)</b>
Rho de Spearman	Coaching (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,560**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	92	92
	Percepción (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,560**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	92	92

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## Discusión

El objetivo general de nuestro estudio fue analizar la relación entre el coaching y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transportes El Chino-YGH, ubicada en Ate. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada entre estas dos variables ( $Rho = 0.345$ ), lo cual indica que el desempeño laboral de los trabajadores en esta empresa podría depender, en parte, de la capacitación y el coaching que se les proporciona. Este hallazgo sugiere que un enfoque sistemático en coaching podría ayudar a mejorar el desempeño de los empleados, aunque no de manera extremadamente pronunciada. Comparando estos resultados con los obtenidos por De la Cruz (2021), quien en su tesis investigó la relación entre coaching y desempeño laboral en asesores de venta de una empresa multinivel en Ica, se observa una diferencia notable. De la Cruz reportó una correlación positiva muy fuerte ( $r = 0.700$ ) utilizando la correlación de Pearson, lo que sugiere que, en su contexto, el coaching tiene un impacto significativamente mayor en el desempeño laboral. Esta comparación destaca que, aunque en ambos casos se identifica una relación positiva entre coaching y desempeño laboral, la magnitud de dicha relación puede variar dependiendo del contexto organizacional y del sector. Por lo tanto, es evidente que el coaching tiene el potencial de contribuir al crecimiento profesional y personal de los trabajadores, mejorando así su desempeño, aunque su efectividad puede depender de varios factores específicos del entorno laboral.

Considerando el primer objetivo específico la discusión de los resultados se observa que la relación entre la autoconciencia y el desempeño laboral muestra una correlación positiva media ( $Rho = 0.373$ ), lo que indica que, aunque existe una relación directa, esta no es significativamente fuerte. Este hallazgo coincide con el estudio de Sánchez (2020), quien encontró una correlación positiva entre compromiso y desempeño laboral ( $Rho = 0.560$ ), sugiriendo que variables psicosociales como la autoconciencia pueden influir en el desempeño, aunque otros factores como la motivación, el clima organizacional o el liderazgo también podrían estar influyendo. Por lo tanto, estos resultados invitan a considerar un análisis más profundo de las interacciones de estas variables para entender mejor su impacto conjunto en el desempeño laboral.

Como segundo objetivo específico es investigar la relación entre la autorregulación y el desempeño laboral, se encuentra que entre estas dos variables existe una relación positiva promedio ( $Rho = 0,373$ ), nuestro resultado es similar al del autor López (2021), ya que se puede inferir que la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral tienen un grado de correlación moderado entre ( $Rho = 0,300$  y  $Rho = 0,699$ ), ya que podemos concluir que las variables tienen relación estadísticamente significativa y **muestra** que no son independientes, es decir que la variable clima organizacional se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral.

En relación con nuestro tercer objetivo específico, que buscaba explorar la relación entre el desempeño laboral y el aprendizaje, los resultados indican que existe una correlación positiva media entre ambas variables, con un coeficiente de Spearman ( $Rho$ ) de 0.322. Este resultado sugiere que, aunque hay una asociación entre el aprendizaje y el desempeño laboral, esta no es lo suficientemente fuerte como para concluir que el aprendizaje depende exclusivamente de contar con buenos recursos. En otras palabras, los trabajadores pueden mejorar su desempeño a través del aprendizaje, pero este no está necesariamente condicionado por la calidad o cantidad de los recursos disponibles. Este hallazgo es consistente con los resultados de Rivas (2022), quien encontró una correlación positiva más fuerte ( $Rho = 0.452$ ) entre la gestión del aprendizaje y el desempeño laboral, lo cual podría interpretarse como un contexto donde los trabajadores disponen de mejores recursos para aprender y, por ende, mejorar su desempeño. Sin embargo, la discrepancia en la fuerza de las correlaciones sugiere que factores adicionales, como las estrategias de enseñanza, el acceso a tecnologías de apoyo, la cultura organizacional, o incluso la motivación de los empleados, podrían estar influyendo en la efectividad del aprendizaje y su impacto en el desempeño laboral. Por lo tanto, los resultados de nuestro estudio invitan a una reflexión más profunda sobre la calidad de los procesos de aprendizaje en las organizaciones y la necesidad de un enfoque integral que contemple tanto los recursos disponibles como otros factores que potencien el desarrollo del talento y el rendimiento de los trabajadores.

Finalmente, nuestro cuarto objetivo específico que fue encontrar la relación entre las dos variables nos dio como resultado que entre estas dos variables existe una relación positiva significativa ( $Rho=0,560$ ), esto nos muestra que para que exista una implementación del coaching no necesariamente tiene que centrarse en la percepción de los trabajadores. De igual forma, nuestro resultado resulta similar al de Murillos (2020) quien en su tesis demuestra que existe una relación positiva alta ( $Rho = 0.740$ ) y  $Sig. < 0.05$  entre el coaching y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Interbank.

## Conclusiones

El estudio sobre la relación del coaching y el desempeño laboral en una empresa de transportes en Ate, 2023, muestra que esta herramienta es esencial para mejorar las habilidades y capacidades en los colaboradores. Los resultados muestran que el coaching promueve una comunicación más efectiva, promueve el trabajo en equipo y ayuda a fortalecer el compromiso laboral. Estos elementos son esenciales no solo para mejorar el desempeño individual, sino también para aumentar la productividad global de la organización.

Por otra parte, se ha observado que el coaching no solo abarca las aptitudes técnicas de los empleados, sino que también influye positivamente en la gestión emocional y la resolución de conflictos. Este enfoque integral brinda a los trabajadores la oportunidad de enfrentar de forma más eficaz los desafíos característicos del sector transporte, los cuales suelen ser exigentes y muy cambiantes. Es fundamental contemplar la introducción de programas de coaching como una inversión estratégica para potenciar el crecimiento de la empresa.

Finalmente, es importante destacar que el coaching no solo favorece al progreso personal de los colaboradores, sino que también refuerza la estructura de la organización al armonizar los objetivos personales con las metas empresariales. Esto crea un ambiente de trabajo más armonioso y centrado en lograr resultados, promoviendo la motivación interna y disminuyendo los niveles de rotación y ausentismo. En el ámbito del transporte, la eficiencia y la coordinación son elementos esenciales. El coaching se destaca como una herramienta fundamental para enfrentar los retos del mercado y ajustarse a las crecientes

necesidades de los clientes. Por tanto, invertir por estas prácticas se convierte en una táctica eficaz para fomentar el crecimiento sostenible de la empresa.

## Recomendaciones

Que la empresa de transporte aplique el proceso de coaching, ya que permite a los trabajadores a tener un mejor crecimiento tanto personal como profesional. porque a través del coaching ellos podrán superar sus obstáculos, desarrollar sus habilidades y maximizar su potencial. por eso la empresa debe de invertir en la capacitación de sus trabajadores para que ellos se sientan seguros, capaces de hacer su trabajo y puedan tener un mejor desempeño laboral.

Que el equipo de coaching priorice en mejorar la autoconciencia de sus trabajadores para fomentar la reflexión personal y el conocimiento de las propias habilidades y limitaciones puede conducir a una mejora en la toma de decisiones y en la seguridad operacional. para que puedan mejorar sus actividades laborales a través de estrategias que ellos mismo proponen debido a que ven la manera más eficaz y cómoda de hacer sus labores, aumentando la productividad en la empresa.

Se sugiere que la empresa implemente programas que enseñen a los empleados a autorregular sus emociones y comportamientos, ya que se ha demostrado que la autorregulación tiene una relación positiva moderada con el desempeño laboral.

Reforzar el compromiso y responsabilidad de los colaboradores mediante capacitaciones constantes y talleres de desarrollo personal.

Fomentar la iniciativa y participación de los colaboradores, promoviendo la formación de líderes que contribuyan al mejor desempeño en la empresa.

Enseñar a los trabajadores el valor que tienen como personas y empleados, lo que influirá en su percepción positiva de la empresa. Esto fomentará orgullo y compromiso, factores clave para impulsar el éxito organizacional.

## Referencias

- Ahmad, S., Wasim, S., Irfan, S., Gogoi, S., Srivastava, A., y Farheen, Z. (2019). Qualitative v/s. quantitative research-a summarized review. *population*, 1(2), 2828-2832. <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/view/ByFileId/916903.pdf>
- Acuña, C. y Peña, M. (2023). Revisión sistematizada de las técnicas de recolección de datos sobre la violencia de género entre estudiantes en espacios universitarios. *Revista Latinoamericana De Estudios Educativos*, 53(2), 93- 114. <https://www.redalyc.org/journal/270/27074103014/html/>
- Alves, F. (2020). Coaching, Liderazgo y Habilidades Blandas en las Empresas en Panamá. *Revista Latitude*, 2(13), 90–118. <https://revistas.glu.ac.pa/index.php/latitude/article/view/99>
- Asesco (2020). El libro Blanco del Coaching, Asociación Española Asesco: El Coaching se hace Mayor 17–23. <https://www.asescoaching.org/wp-content/uploads/2020/11/EL-LIBRO-BLANCO-DEL-COACHING.pdf>
- Borjas, J. (2020). Validez y Confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, (15), 34-65. <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/90>
- Cisneros, A., Urdánigo, J., Guevara, A., Garcés, J., (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Ciencias Económicas Empresariales*, 50(2), 1165- 1185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>

- Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Herrera, L., y Vázquez, R. (2021). Mediación empresarial y coaching en la transformación pacífica de conflictos de empresas familiares. *Revista de la Facultad de Derecho*, (50), 1-19. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rfd/n50/2301-0665-rfd-50-e107.pdf>
- Jarosz, J. (2023). The cube of coaching effectiveness. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 21(1), 31-49. [https://radar.brookes.ac.uk/radar/file/a2c486bb-9359-44be-93cef9669088f812/1/IJEBM%2021\\_1\\_04.pdf](https://radar.brookes.ac.uk/radar/file/a2c486bb-9359-44be-93cef9669088f812/1/IJEBM%2021_1_04.pdf)
- Lyons, P., & Bandura, R. (2023). Coaching to build commitment for generating performance improvement. *Journal of Work-Applied Management*, 15(1), 120-134. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JWAM-05-2022-0025/full/html>
- López, J. (2022). Factores que intervienen en el desempeño laboral en equipos detrabajo: una revisión de literatura. *Vinculatégica*, 8(4), 168-181. <http://eprints.uanl.mx/25983/>
- Loor, C., Morejo, R., Pino, M., y Troya, G., (2021). Centro de Investigación y Desarrollo Profesional (Cidepro) 17–20. <https://libros.cidepro.org/index.php/cidepro/catalog/view/52/47/158>
- Magdalena, E. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 30(1) 50-65. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300045>
- Mediomundo, N. y Liran, D. (2022). Elementos teóricos del coaching organizacional para construir un liderazgo innovador en equipos de alto desempeño *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(7), 210-230. <https://difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/73/145>
- Mejía, C. y Jauregui, K. (2020). Coaching en las organizaciones: experiencia con personal administrativo en salud. *Revista Universidad & Empresa*, 22(39): 1-26. <http://www.scielo.org.co/pdf/unem/v22n39/2145-4558-unem-22-39-175.pdf>
- Ochoa, J. y Yunkor, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta jurídica peruana*, 2(2), 1-19. <http://201.234.119.250/index.php/AJP/article/view/224>
- Oquendo, S. y Bermúdez, H. (2023). Paradojas del reconocimiento en la evaluación del desempeño. Una investigación sobre el valor asignado al humano en la gestión del trabajo. Fondo Editorial FCSH de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. <https://www.digitaliapublishing.com/a/127764>
- Piedra, J. y Manqueros, J. (2021). El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. *Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa. Un abordaje didáctico*, 81. <https://centro-investigacion-innovacion-educativa.bravesites.com/files/documents/306aa3ba-3be8-4e59-ab4d-51508f7513c6.pdf#page=82>
- Quispe, A., Pinto, D., Huamán, M., Bueno, G. y Valle-Campos, A. (2020). Quispe, A., Pinto, D., Huamán, M., Bueno, G. y Valle-Campos, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 7-83. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2227-47312020000100012](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312020000100012)
- Ramos, E., Sierra, B. y Rocas, C. (2019). Ámbitos de aplicación del Coaching educativo: una revisión bibliográfica del período 2013-17. *Educatio Siglo XXI*, 37(2), 223-244. <https://doi.org/10.6018/educatio.387091>
- Rodríguez, A. (2019). Coaching empresarial. ICB Editores. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub?id=124707>

- Rodríguez, L. y Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 6(18): 29-40. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v6n18/2448-6388-tcg-6-18-28.pdf>
- Veli, R. y Huachos, A. (2022). Programa de coaching para disminuir el síndrome de burnout en trabajadores de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 12(22), 143 - 158. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570969250011/570969250011.pdf>
- Yáñez, M., Prieto, M., Medina, D. y Madriz, D. (2022). Procedimiento para el diseño de investigaciones bajo el enfoque de revisión sistemática. *Revista Administración e Ingeniería*, 10(1), 43-44. [https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/procedimiento\\_para\\_el\\_diseno\\_de\\_investigaciones\\_bajo\\_el\\_enfoque\\_/2403](https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/procedimiento_para_el_diseno_de_investigaciones_bajo_el_enfoque_/2403)