

Coaching en empoderamiento de una entidad financiera, Puente Piedra, 2025

Juanita Laura Torres Perez, BA y Victor Demetrio Davila Arenaza, Dr.

Escuela de Administración de Empresas, Universidad César Vallejo, Perú “

Autor para correspondencia: vdavilaa@ucv.edu.pe

Resumen: La investigación tiene como aporte a la ODS el trabajo decente y crecimiento económico y como objetivo: Determinar la influencia de coaching en el empoderamiento. De tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel explicativo y método hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 60 colaboradores de una entidad financiera. Los resultados descriptivos por cada variable agrupada, junto con las pruebas de hipótesis generales y específicas, así como el coeficiente de determinación, son evidencias que permiten concluir que existe influencia de la variable coaching en el empoderamiento en un 22%.

Palabras clave: Tutoría, autonomización, cambio, desarrollo.

I. INTRODUCCION (HEADING 1)

A. Contexto

La investigación realizada sobre coaching en empoderamiento fue de suma importancia porque permitió este análisis detallado de la influencia que genera una variable sobre la otra. Los resultados y conclusiones obtenidos contribuyeron a resolver y brindar soluciones a los problemas presentes en el contexto de estudio; también porque estuvieron alineados a los objetivos de desarrollo sostenible, fundamentalmente con el trabajo decente y el crecimiento económico.

A nivel internacional, [1] el coaching es definido como un proceso colaborativo con los clientes de forma directa y que ayuda a desarrollar sus habilidades. Este proceso de coaching no solo permite generar nuevas ideas innovadoras, también potencia la productividad y el liderazgo, al fortalecer las competencias de las personas que participan, cultivó un ambiente de autoconfianza y autonomía. Dichas cualidades son esenciales para que las personas se empoderen, ya que promueve una actitud proactiva, a asumir responsabilidades, tomar decisiones y desempeñarse en su desarrollo organizacional.

A nivel nacional, [2] el Coaching es definido como una relación profesional de apoyo continuo basada en el dialogo, nuevas capacidades y el aprendizaje compartido, donde el coach entrena al individuo que es parte de este proceso formativo que está orientada a alcanzar metas y resultados. En otras palabras, el coaching permite que las personas tomen conciencia de su

potencial y lo apliquen en lo personal y laboral; por consiguiente, este proceso potencia el empoderamiento de cada participante.

En el contexto de estudio, que fue una “entidad financiera”, existieron deficiencias tales como: Primero, el trato al cliente es considerado inadecuado al respecto por las quejas y reclamos frecuentes ya que los empleados no contaban con la capacitación necesaria, para resolver dudas complejas y objeciones. Segundo, la calidad del servicio calificada como insatisfactorio porque no cumplía con lo esperado por nuestros clientes debido a que la claridad de información era escasa. Tercero, los precios son percibidos como inestables lo que dificulta lograr las ventas por metas establecidas en la entidad ya que no son competitivos en el mercado financiero.

En consecuencia, el trato al cliente, la calidad del servicio y la inestabilidad de los precios, afectaron las operaciones de las ventas y del servicio de la entidad financiera. Por lo tanto, algunos clientes percibieron un servicio inadecuado, lo que disminuyó su satisfacción y también su lealtad hacia la entidad financiera. Además, la calidad del servicio se vio comprometida por la falta de una capacitación continua para los asesores de ventas de la entidad financiera. Y por último, la inestabilidad de precios en el mercado financiero redujo las de ventas afectando los resultados de la financiera.

B. Problema de investigación

De acuerdo a lo manifestado se formuló la problemática siguiente: ¿Cuál es la influencia del coaching en el empoderamiento de los colaboradores de una entidad financiera, Puente Piedra, 2025?

C. Justificación

La investigación tuvo como justificación teórica conocer detalladamente las variables coaching y empoderamiento, así como su interacción. Metodológicamente, se diseñó un instrumento de investigación eficiente con el propósito de recolectar datos, el cual presenta utilidad para futuras investigaciones desarrolladas por otros profesionales interesados en abordar problemáticas similares. Desde el enfoque práctico, con los hallazgos encontrados se propusieron soluciones concretas para abordar los problemas destacados en el contexto estudiado y aspectos similares.

D. Obejtivo

El objetivo general de estudio fue: Determinar la influencia del coaching en empoderamiento de los colaboradores de una entidad financiera, Puente Piedra, 2025.

E. Marco teórico

A continuación, mencionamos los antecedentes relacionados al tema en investigación: [3] El objetivo del estudio se concentró en evaluar el alcance del coaching ejecutivo en el cambio de los niveles de objetivos personales percibidos a lo largo del tiempo en un entorno corporativo. Método/diseño/enfoque: La investigación utilizó un diseño con enfoque cuantitativo y concluyó que el coaching ejecutivo fue efectivo para mejorar los niveles de objetivos personales, independientemente de la autoeficacia general de los participantes.

[4] El objetivo del estudio fue explorar el rol que cumple el gerente como entrenador, utilizando el aprendizaje experiencial para maximizar los rendimientos de los empleados y fomentar su compromiso con el trabajo y la organización, promoviendo así una relación de reciprocidad en el aprendizaje. La investigación empleó un diseño con enfoque cualitativo y concluyó que es posible crear una guía para directivos que integre habilidades de coaching y teorías sobre el compromiso, mejorando el crecimiento de sus integrantes y su ocupación con la organización, además de destacar la vinculación favorable que existe entre el nivel de compromiso y la eficacia en el entorno de trabajo.

[5] La finalidad de su estudio fue indagar de qué manera la sincronía no verbal influyó en la autorregulación cognitiva y emocional de los clientes durante las sesiones de coaching, con el fin de poder identificar las estrategias para mejorar los resultados del proceso de cambio. Para ello utilizó un diseño con enfoque cuantitativo y concluyó que la sincronía no verbal mantenía una relación compleja con el éxito del coaching y que variaba dependiendo del nivel percibido en resultados.

[6] Su estudio fue describir como se estructuro el desarrollo de una “intervención de coaching” dirigida a equipos de trabajo, empleando medios virtuales para acompañar y también interactuar con cada participante, esto se enfocó en mejorar la comunicación interna en el entorno laboral a través del uso de herramientas de visualización como las redes sociales que ayudaron a identificar patrones de interacción y reforzar la colaboración entre los integrantes del grupo, asimismo se tomaron en cuenta las opiniones de quienes participaron en la intervención. La investigación utilizó un diseño con enfoque cuantitativo y concluyó que los participantes valoran la funcionalidad de la intervención que su diseño, además se observaron que los participantes quienes tenían mayor dominio digital mostraron cambios significativos lo que resulta mayor disposición para aplicar lo aprendido durante el proceso de intervención diseñado.

[7] El objetivo del estudio fue proporcionar información sobre los elementos que facilitaron el desarrollo de la conciencia de integridad en los líderes, contribuyendo así a la eficacia y rendimiento sostenibles en el contexto organizacional. La investigación utilizó un diseño con enfoque cualitativo y concluyó que las sesiones de coaching basadas en fortalezas incrementaron la conciencia sobre la importancia de la integridad en los líderes y lograron resultados positivos.

[8] El objetivo del estudio consistió en una comparación del impacto de un breve coaching en la capacidad laboral de trabajadores con y sin enfermedades mentales, analizando temas de coaching, efectos en recursos laborales, consecución de objetivos y eventos no deseados. La investigación utilizó un diseño con enfoque cualitativo y concluyó que dichas agrupaciones lograron una mejoría en el afrontamiento laboral después del coaching, sin diferencias en la consecución de objetivos.

[9] El objetivo del estudio fue examinar las competencias básicas que debían tener los futuros entrenadores (coaches) en el ámbito educativo, así como evaluar la efectividad del proceso de formación que se desarrolló dentro del Proyecto Tuning llevado a cabo en una Universidad de Chongqing, China. La investigación utilizó un diseño con enfoque cuantitativo y concluyó que estos resultados pudieron contribuir a futuros estudios relacionados con la implementación del Proyecto Tuning en el contexto educativo deportivo en China.

[10] Cuyo objetivo del estudio fue cuantificar (medir) la efectividad de un programa de tele-monitorización y sesiones de coaching telefónico, comparandolo con la atención tradicional. La investigación utilizó un diseño con enfoque cuantitativo y concluyó que este mismo aporta información para orientar el desarrollo de estudios futuros.

[11] El objetivo del estudio fue orientado a medir la coproducción de una revisión sistemática sobre el coaching para las decisiones que se dan de forma colaborativo entre investigadores y usuarios del conocimiento. La investigación concluyó que aplicar un enfoque integrado de traducción del conocimiento resulta efectivo para realizar revisiones sistemáticas colaborativas y también destacando la importancia de una participación activa y bien organizada por el equipo en todo el proceso de investigación.

[12] El objetivo del estudio fue enfatizar la relevancia de integrar el manejo de la inteligencia afectiva (emocional) en los planes de estudio de farmacia, con el propósito de que los estudiantes reconocieran sus fortalezas y debilidades emocionales. La investigación utilizó un diseño con enfoque cualitativo y concluyó que no basta con enseñar sobre la IE, sino que también es fundamental que las facultades inviertan en sesiones de coaching emocional de los estudiantes como parte esencial de su desarrollo profesional.

[13] El objetivo del estudio fue explorar tanto los beneficios como las limitaciones de una herramienta de evaluación electrónica (EA) utilizada en el coaching de residentes. Para ello se consideraron las percepciones de residentes y entrenadores (coaches). El diseño de investigación utilizó un enfoque cualitativo, y concluyó que la EA funcionaba como un elemento de respaldo en el coaching, aunque no era el elemento central. Se consideró que facilitaba la autorreflexión y la conciencia de los residentes, además de acelerar el proceso al mejorar la preparación y la conexión entre residentes y entrenadores.

[14] El objetivo del estudio evaluó la efectividad del OPC (coaching de desempeño ocupacional) en contextos de prestación de servicios, con un enfoque especial en las comunidades maoríes y pasifika. El diseño de investigación utilizó un enfoque cualitativo, y concluyó que el estudio buscaba comprender cómo y por qué el OPC podía ser efectivo para diferentes grupos, lo que permitiría adaptar y optimizar la intervención en base a contextos y necesidades específicas.

[15], Cuyo objetivo fue investigar el papel mediador que desempeñó el empoderamiento de los empleados en la industria de productos en relación en el marco de la interacción de las relaciones laborales y la agilidad organizacional. Utilizó un enfoque cuantitativo, y concluyó que sus resultados indicaron que las relaciones laborales tuvieron un impacto significativamente en la agilidad organizacional. Además, se observó que una interacción efectiva entre el equipo mejoró el empoderamiento, lo cual posibilita tomar decisiones y a su vez fortaleciendo la capacidad de adaptación de la organizacional.

[16] El objetivo fue examinar como se relacionaba el empoderamiento de los empleados con su grado de compromiso con una empresa de Chimbote, Perú. El diseño de investigación utilizó un enfoque cuantitativo, y concluyó que existe una asociación positiva alta entre el coaching y el compromiso institucional, esto quiere decir que cuando los empleados se sintieron más empoderados también mayor fue su compromiso con la organización.

[17] El objetivo se centró en valorar el vínculo entre empoderamiento y autoeficacia, considerando también su impacto a nivel psicológico, como organizacional y comunitario. El diseño de investigación utilizó un enfoque cualitativo, y concluyó que el empoderamiento es un proceso social con múltiples dimensiones. Esta idea fue ilustrado a través del caso de una mujer con diagnóstico de trastorno mental grave, destacando así su camino, desarrollo y fortalecimiento individual.

[18] El objetivo consistió en entender cómo los recursos personales como la esperanza y el optimismo se relacionan con el empoderamiento profesional, y como este último actúa en la conducta y los ánimos de los trabajadores. El diseño de investigación utilizó un enfoque cuantitativo, y concluyó que el empoderamiento profesional funciona como mediador parcial

esos recursos personales y diversos resultados positivos en el trabajo.

[19] El objetivo consistió en analizar como el empoderamiento del equipo actúa como un factor mediador entre el manejo de interconexiones laborales y la adaptación de una organización. El diseño de investigación utilizó un enfoque cuantitativo, y concluyó que empoderar a los empleados es fundamental en esa conexión ya que fortalece el vínculo entre la administración del capital humano y la capacidad de adaptación de una organización. También se resalta que reconocer las habilidades del personal ofrece a las organizaciones una ventaja competitiva.

[20] El objetivo del estudio consistió en desarrollar un marco teórico que ayudara a comprender los mecanismos que utilizados por estos grupos sociales para enfrentar desafíos y a la vez promover la diversidad, la innovación social y la sostenibilidad. El diseño de investigación utilizó un enfoque cualitativo, y concluyó que los espacios colaborativos y las redes de apoyo desempeñaron un papel esencial. También resaltó que el empoderamiento de estas personas es clave para impulsar el cambio innovador y el progreso empresarial en contextos desafiantes.

[21] El objetivo del estudio en el que analizaron cómo los actores clave percibieron la efectividad de la denuncia de irregularidades y su relación con otros mecanismos antifraude dentro de organizaciones que no lucran en Canadá. Se empleó un enfoque cualitativo en el desarrollo del estudio, y concluyó que el empoderamiento de los empleados es fundamental para incentivar la denuncia y contrarrestar la reticencia que suele presentarse en este tipo de organizaciones.

[22] El objetivo del estudio ha sido investigar cómo se interrelacionan el apoyo organizacional percibido, el ingenio en el trabajo y la innovación dentro del sector petroquímico, también se examinó el papel del empoderamiento psicológico laboral como mediador en estas conexiones. El diseño de investigación utilizó un enfoque cuantitativo, y concluyó que empoderar a los empleados es fundamental para fortalecer esta interrelación ya que su influencia permite potenciar el impacto del ingenio laboral en la innovación.

[23] El objetivo del estudio ha sido examinar cómo el empoderamiento de del personal influye en el equilibrio del bienestar de los miembros en organizaciones de salud. El diseño de investigación utilizó un enfoque cuantitativo, y concluyó que brindar mayor autonomía y participación a los empleados resulta eficaz para construir un entorno laboral sano, lo que a su vez mejora tanto el bienestar como rendimiento del equipo.

[24] El objetivo consistió en analizar la interrelación entre el liderazgo transformador, el empoderamiento y la originalidad de los individuos, evaluando el papel mediador del empoderamiento en el sector hotelero de Jordania. El diseño de

investigación utilizó un enfoque cuantitativo, y concluyó que el empoderamiento actúa de mediador entre el liderazgo que inspira y la creatividad destacando así que el empoderamiento en los empleados es clave para impulsar la creatividad e innovación dentro del entorno hotelero.

[25] El objetivo consistió en analizar cómo el entorno organizacional ya sea en entidades públicas o privadas influye en el empoderamiento de los empleados. El diseño de investigación utilizó un enfoque cuantitativo, y concluyó que el liderazgo auténtico tiene un efecto distinto sobre el empoderamiento y esto va depender de las políticas internas de cada organización, destacando cómo el entorno estructural puede modificar el impacto que tiene el liderazgo sobre la autonomía y participación del personal dentro del trabajo.

[26] El objetivo fue analizar cómo el empoderamiento psicológico influye en la motivación de los empleados de áreas industriales y de servicio en Portugal. El diseño de investigación utilizó un enfoque cuantitativo, y concluyó que fomentar el empoderamiento en los colaboradores no solo potencia su motivación a nivel individual, sino que además incide positivamente en la consolidación de un entorno organizacional más eficiente, equilibrado y orientado al alto desempeño.

La teoría científica pertinente al tema fue: Teoría del aprendizaje social [27], que mencionó que gran parte del comportamiento humano se adquiere a través de la observación de modelos que exhiben dicho comportamiento. Este proceso ha sido considerado uno de los “métodos” efectivos para impartir principios, también actitudes y formas de razonamiento y conducta.

Los enfoques conceptuales del coaching fueron: [28] El coaching definido como una conversación planificada sin directrices impuestas, que busca ayudar al coachee a aprender y desarrollarse en lo profesional. La estrategia se apoya en la escucha activa, también en preguntas que invitan a reflexionar, el autoanálisis y el conocimiento personal, la meta es que la persona encuentre por sí misma las respuestas y pueda decidir con autonomía. Mas que ofrecer asesorías, el coach confía en la capacidad de la persona para enfrentar retos y resolver desafíos por su cuenta propia. [29], define el coaching como un proceso que transforma y que ayuda a las personas a superar barreras internas, así como también generar cambios significativos en sus vidas. A través de un modelo que integra observar, actuar y obtener resultados, este enfoque permite a los clientes tomar decisiones que los acercan a ser una mejor versión de sí mismos. El coaching ha servido como una herramienta para abrir nuevas posibilidades y cambiar el autoconcepto que las personas se tienen a sí mismas y a su entorno. Gracias a este proceso, muchas personas logran superarse. [30], define el coaching ejecutivo como una técnica para mejorar, que se apoya en expresarse sincero y en la capacidad de mirar hacia adentro, aclarando que no solo es una técnica. A través de este tipo de acompañamiento, los líderes pueden reconocer creencias que

los limitan y actitudes que, sin darse cuenta, influyen negativamente en cómo actúan o toman decisiones. Al trabajar estos aspectos, amplían su perspectiva y logran tomar decisiones más claras, útiles y enfocadas en los resultados. Además, el coaching ayuda a liberar bloqueos mentales o emocionales que interfieren en el rendimiento de una persona. Por eso, no solo impacta en el trabajo del individuo, sino también en el clima general de la organización, al contribuir con su bienestar y productividad.

Los enfoques conceptuales de empoderamiento fueron: [31] Define el empoderamiento como un proceso que ocurre cuando el que el líder le “cede” la autoridad real a su equipo, permitiéndole tomar decisiones por cuenta propia para alcanzar objetivos. No se trata de delegar o encargar tareas, sino de confiar en que el su grupo puede organizarse y avanzar sin que el líder esté de tras de cada paso. Este proceso requiere constancia ya que el líder debe dejar de controlar directamente, mientras que su equipo desarrolla hábitos de autonomía. El empoderamiento verdadero necesita tiempo y disposición, este tipo de proceso favorece la creación de equipos más activos y preparados para enfrentar desafíos por sí mismos. [32], define el empoderamiento como un proceso de fortalecimiento (crecimiento) personal que, en el contexto universitario, por ejemplo: permite a los estudiantes conocerse mejor y ganar seguridad en lo que pueden lograr. Este proceso sucede cuando la institución educativa valora el avance individual y brinda espacios para que los jóvenes reflexionen, exploren dentro de sí mismos y usen herramientas innovadoras y terapéuticas. Dichas prácticas contribuyen a que cada integrante sea haga cargo de su propio proceso educativo y se adapte mejor a los retos. [33], definen el empoderamiento como algo más profundo que involucra diferentes dimensiones: el personal, psicológico, discursiva y cultural. Ellos explican que este proceso se da en tres fases: Primero, se genera conciencia sobre uno mismo. Luego, viene la etapa de tomar decisiones motivadas por el deseo de mejorar. Y finalmente, se pasa a la acción que consiste en mantener ese cambio de manera continua. En este camino, los profesionales tienen un papel importante: crear condiciones que ayuden a las personas a pensar de forma crítica y avanzar hacia un mayor bienestar colectivo.

F. Hipótesis de investigación

La presente investigación tuvo como hipótesis general: Existe influencia del coaching con el empoderamiento de los colaboradores de una entidad financiera, Puente Piedra, 2025.

II. METODOLOGÍA

A. Diseño del estudio

La investigación se clasificó como aplicada, ya que sus los resultados obtenidos permitieron formular propuestas para resolver las problemáticas identificadas en el contexto del estudio. Se optó un enfoque cuantitativo pues se recopiló información con el objetivo de validar hipótesis a través de

evaluaciones cuantitativas y estadísticos, este mismo no solo facilitó la interpretación de los resultados, sino también la definición de normas de comportamiento y la verificación de teorías.

El diseño metodológico que adopté fue no experimental de corte transversal, ya que no se realizó ninguna “manipulación deliberada” en ambas variables. En este, se centró únicamente en observar los hechos tal y como se presentaban en su contexto original. Además de enfoque cuantitativo, pues los datos se recopilaron en un solo momento, lo cual posibilitó llevar a cabo una visión precisa de la situación en el tiempo en que se desarrolló la investigación. Esas declaraciones se basaron en la obra de metodología científica de [34], El método utilizado fue el hipotético-deductivo, conforme a lo expuesto por [35], Se estableció un nivel explicativo, ya que se analizó como una variable tiene influencia sobre otra, permitiendo identificar la interacción entre los elementos de estudio.

B. Población y tamaño de la muestra

La totalidad de población del estudio ha sido 60 colaboradores de la entidad financiera. Los criterios de inclusión fueron: personal contratado, personal pagado por recibos por honorarios. Quedaron excluidos del estudio: los colaboradores encargados de la seguridad y el personal de limpieza.

C. Instrumento

La metodología elegida para recopilar datos consistió en la implementación de encuestas, utilizando un cuestionario como instrumento, previamente validado por el método juicio de expertos, cuyos resultados se detallaron en las fichas de validación. Adicionalmente, la fiabilidad del instrumento fue evaluada mediante una prueba piloto, aplicada a una muestra representativa, cuyos datos fueron analizados utilizando el software SPSS y el coeficiente alfa de Cronbach como medida estadística clave para establecer el nivel de consistencia interna y fiabilidad del instrumento aplicado, obteniendo un valor de 0,835 para coaching y 0.701 para empoderamiento.

D. Recopilación de datos

El procesamiento de los datos se realizó mediante los siguientes enfoques: el descriptivo, que implicó la obtención de tablas y gráficos de frecuencias agrupadas para cada variable. El Inferencial se enfocó en desarrollar pruebas e hipótesis general y específicas con ayuda del coeficiente no paramétrico RHO de Spearman

III. RESULTADOS

3.1. Descriptivos

Tabla I
Frecuencia agrupada de variable Coaching

	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	20	33,3	33,3	33,3

CASI SIEMPRE SIEMPRE	40	66,7	66,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Interpretación: Los datos extraídos de la encuesta dirigida a los trabajadores de la entidad financiera referente a la variable coaching que integra las dimensiones proceso transformador, modelo integrador y catalizador de desarrollo. Se tuvieron los siguientes resultados: El 66.7% se inclinó por “Siempre” y 33.3% “Casi siempre”.

Tabla II
Frecuencia agrupada de variable Empoderamiento

	Frecuencia	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI SIEMPRE SIEMPRE	28	46,7	46,7	46,7
Total	32	53,3	53,3	100,0
	60	100,0	100,0	

Interpretación: Los datos extraídos de la encuesta dirigida a los trabajadores de la entidad financiera referente a la variable analizada empoderamiento que integra las dimensiones autoridad, responsabilidad y proactividad. Se tuvieron los siguientes resultados: El 53.3% se inclinó por “Siempre” el 46.7% “Casi siempre”.

3.2. Inferenciales

Hipótesis general: Existe influencia del coaching con el empoderamiento de los colaboradores de una entidad financiera, Puente Piedra, 2025.

Ho: No Existe influencia del coaching con el empoderamiento de los colaboradores de una entidad financiera, Puente Piedra, 2025.

Ha: Existe influencia del coaching con el empoderamiento de los colaboradores de una entidad financiera, Puente Piedra, 2025.

Tabla III
Prueba de hipótesis general

Correlaciones			Coaching	Empoderamiento
Rho de Spearman	Coaching (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Empoderamiento (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Interpretación: Los resultados evidencian que existe una correlación positiva entre las variables coaching y

empoderamiento, según el coeficiente de correlación mostrado en el anexo 9, con un valor de 0,472, lo que denota que, a mayor aplicación de estrategias de coaching, mayor será la percepción de empoderamiento en los colaboradores. Además, el nivel de significancia obtenido fue $0,000 < 0,05$ (regla de decisión $p < 0,05$), por lo tanto, se confirma la H_a y se descarta la H_0 , respaldando la existencia de una correlación entre coaching y empoderamiento.

Tabla IV
Modelo de regresión

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,472 ^a	,223	,210	,447

Interpretación: El $R^2 = 0,223$ refleja el grado de variación que experimenta la variable dependiente empoderamiento, debido a la influencia de la variable independiente coaching, lo que indica un cambio del 22,3%.

Tabla V
Análisis de coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	1,200	,332		3,618	,001
	Coaching (Agrupada)	,500	,122	,472	4,082	,000

Interpretación: La ecuación de regresión es: Empoderamiento = $1.200 + 0.500$ (Coaching), lo cual demuestra que el aporte de Coaching es de 50% para que empoderamiento se vea influenciado.

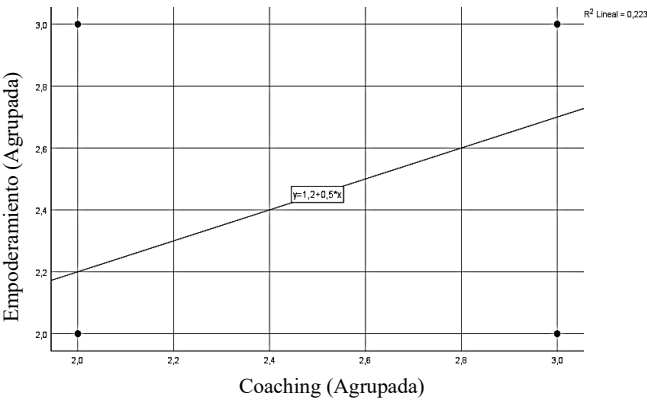


Fig. I Regresión lineal

Interpretación: Se muestra una regresión lineal ascendente, confirmando esta influencia positiva entre las variables coaching y empoderamiento.

IV. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIÓN

Respecto al objetivo general del trabajo de investigación y de acuerdo a las evidencias estadísticas y análisis respectivos de los resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe influencia de la variable Coaching en la variable Empoderamiento.

B. RECOMENDACIÓN

Se recomienda, al gerente de la entidad financiera implementar estrategias basadas en el enfoque de coaching, para superar limitaciones y fomentar cambios. Se sugiere efectuar sesiones periódicas de apoyo y acompañamiento que permitan al equipo identificar sus fortalezas y que también desarrolle un proceso que integren observación, la acción y los resultados, esto va facilitar a los colaboradores tomar decisiones que los lleven a ser versiones más completas de sí mismos.

AGRADECIMIENTO

Con profunda gratitud, deseo reconocer al Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza, quien no solo asumió el rol de asesor, sino también el de guía intelectual y motivador silencioso en este trayecto. Su claridad de pensamiento, compromiso genuino con la formación académica y esa capacidad para impulsar ideas con rigor y confianza fueron fundamentales para dar forma y fondo a este proyecto. Más allá de su conocimiento, agradezco su disposición constante para acompañar cada avance con paciencia y sabiduría

REFERENCIAS

[1] International Coaching Federation (2024) ALL THINGS COACHING <https://coachingfederation.org/about>

[2] Asociación Peruana de Coaching (2024) Definición de coaching. <https://www.apco.org.pe/blank-c5a7>

[3] Nicolau, AG, Constantin, T., van Gool, PJR y Kleingeld, A. (2024). ¿Puedo mejorar mi nivel de objetivos personales a través del coaching ejecutivo a lo largo del tiempo? Un estudio de ensayo controlado aleatorizado. Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, 1–17. <https://doi.org/10.1080/17521882.2024.2397380>

[4] Lyons, P., & Bandura, R. P. (2023). Coaching to build commitment for generating performance improvement. Journal of Work-Applied Management, 15(1), 120-134. doi:<https://doi.org/10.1108/JWAM-05-2022-0025>

[5] Erdős T and Ramseyer FT (2021) Change Process in Coaching: Interplay of Nonverbal Synchrony, Working Alliance, Self-Regulation, and Goal Attainment. Front. Psychol. 12:580351. doi: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.580351/full>

[6] Giusino, D., De Angelis, M., Kubik, R., Axtell, C. y Pietrantonio, L. (2023), "Coaching digital de equipos para la comunicación en el lugar de trabajo: evaluación longitudinal de las percepciones de los destinatarios", Team Performance Management, vol. 29, núm. 7/8, págs. 257-277. <https://doi.org/10.1108/TPM-11-2022-0077>

[7] Van der Walt, L., & VanColler-Peter, S. (2020). Coaching for development of leaders' awareness of integrity: An evidence-based approach. South African Journal of Business Management, 51(1), a1943. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v51i1.1943>

[8] Werk, Lilly Paulin y Beate Muschalla. 2024. "Efectos y efectos secundarios de un breve coaching laboral para participantes con y sin enfermedades

- mentales". *Ciencias del comportamiento* 14, n.º 6: 462. <https://doi.org/10.3390/bs14060462>
- [9] Jia, Y., Zheng, X., Peng, Z. et al. Principales competencias de los futuros entrenadores: investigación y eficacia del desarrollo en el marco del proyecto de tuning en la educación superior en China. *BMC Med Educ* 24, 899 (2024). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05906-0>
- [10] Ines Basso, Erika Bassi et al. (2024) A nurse-led coaching intervention with home telemonitoring for patients with heart failure: Protocol for a feasibility randomized clinical trial, *MethodsX*, Volume 13, 102832, ISSN 2215-0161, <https://doi.org/10.1016/j.mex.2024.102832>
- [11] Jull, J., Smith, M., Carley, M. et al. Coproducción de una revisión sistemática sobre coaching de decisiones: un estudio de caso de métodos mixtos dentro de una revisión. *Syst Rev* 13, 149 (2024). <https://doi.org/10.1186/s13643-024-02563-8>
- [12] Shamsi, Aayna et al. (2024) The importance of coaching pharmacy students beyond their emotional intelligence assessment scores. *American Journal of Pharmaceutical Education*, Volume 88, Issue 9, 101264 <https://doi.org/10.1016/j.ajpe.2024.101264>
- [13] Lara Teheux, Ester HAJ Coolen, Brenda van Voorthuizen, Fleur LH van den Udenhout, Bernice AM Theeuwes, Jos MT Draaisma, Michèl AAP Willemsen, Antoinette C. Bolte, Wietke Kuijer-Siebelink, Janièlle AEM van der Velden; Explorando el valor de una evaluación para el coaching profesional de residentes. *J Grad Med Educ* 1 de agosto de 2024; 16 (4): 436–444. doi: <https://doi.org/10.4300/JGME-D-23-00876.1>
- [14] Graham F, Williman J, Desha L, et al. Evaluación realista del proceso de coaching de desempeño ocupacional: protocolo Abierto *BMJ* 2024; 14: e075727. doi: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-075727>
- [15] Sajuyigbe, Ademola Samuel, Anthony Abiodun, ENIOLA, Adebajni Ayeni y Nwoye James Obi. 2023. "La gestión de las relaciones con los empleados y la agilidad organizacional: papel mediador del empoderamiento de los empleados en el sector de bienes de consumo". *Revista de estudios evolutivos en los negocios* 8 (2):50-76. <https://doi.org/10.1344/jesb2023.8.2.36938>
- [16] Castro, M. L. C., Callacná, R. A., Jimenez, M. A. O., Luis, M. P., Junior, Farias, V. A. G., & Mendez, G. O. R. (2024). Empoderamiento y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa en Perú - 2023. [Empowerment and organizational commitment in the workers of a company in Peru - 2023] *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, 419-431. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/empoderamiento-y-compromiso-organizacional-en-los/docview/3094869135/se-2>
- [17] María, M. L., & Miryam, A. G. (2021). Romper con el paternalismo, el empoderamiento de las personas. [Breaking with paternalism, empowerment of the people] *Cuadernos De Gobierno y Administración Pública*, 8(1), 41-54. doi:<https://doi.org/10.5209/cgap.76197>
- [18] Shwartz-Asher, D., Grabarski, M., Tziner, A., & Shkoler, O. (2023). Career Don't stop believing: Career empowerment as a mediator between hope and organizational outcomes. No dejes de creer en la carrera profesional: empoderamiento de carrera como mediador entre la esperanza y los resultados organizacionales. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 39(1), 13-22. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2023a1>
- [19] Duncan J.R. Jackson, Amanda Jones, George Michaelides, Chris Dewberry, Erdős T y Ramseyer FT (2021) Proceso de cambio en el coaching: interacción entre sincronía no verbal, alianza de trabajo, autorregulación y consecución de objetivos. *Front. Psychol.* 12:580351. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.580351>
- [20] Hurtado Illanes, Marisol. 2024. "Exploring Shared Challenges of Empowered Patients and Entrepreneurs: Towards Diversity, Innovation, and Entrepreneurship in Post-Crisis Contexts" *Administrative Sciences* 14, no. 8: 164. <https://doi.org/10.3390/admsci14080164>
- [21] Arroyo Pardo, P., Smaili, N. and Bensid, S. (2024), Removing Barriers to Whistleblowing at Nonprofit Organizations through Employee Empowerment*. *Account Perspect*, 23: 267-300. <https://doi.org/10.1111/1911-3838.12332>
- [22] Akhtar, N. (2024). Elevating Industry IQ: The Dance of Empowerment, Resourcefulness, and Innovation in Petrochemical Realms. *International Review of Management and Marketing*, 14(3), 56–64. <https://doi.org/10.32479/irmm.16041>
- [23] Al-Sabi, S. M., Al-Ababneh, M. M., Masadeh, M. A., & Elshaer, I. A. (2023). Enhancing Innovation Performance in the Hotel Industry: The Role of Employee Empowerment and Quality Management Practices. *Administrative Sciences*, 13(3), 66. <https://doi.org/10.3390/admsci13030066>
- [24] Alwaely, S. A., Zowid, F., Almayreh, E. M., Almasarweh, M. S., Fraihat, B. M., & AL-Derabseh, R. A. (2024). The relationship between transformational leadership and employee creativity: The mediating role of empowerment. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 1755–1768. https://www.growing-science.com/uscm/Vol12/uscm_2024_51.pdf
- [25] Sardana, D., Gupta, N., Zhu, Y., Parida, S., Garg, S., & Paruchuri, S. (2024). Still waters run deep: Differences in employee empowerment between public and private sector firms in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 1512-1546. <https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2309150>
- [26] Sousa, Marlene, Eulália Santos, Tânia Santos, and Márcio Oliveira. 2023. "The Influence of Empowerment on the Motivation of Portuguese Employees—A Study Based on a Structural Equation Model" *Administrative Sciences* 13, no. 11: 230. <https://doi.org/10.3390/admsci13110230>
- [27] Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf](https://www.asecib.ase.ro/mps/Bandura_SocialLearningTheory.pdf)
- [28] Guccione, K. y Hutchinson, S. (2021), "Coaching y mentoría: conceptos y terminologías exploradas", *Coaching y mentoría para el desarrollo académico*, Emerald Publishing Limited, Leeds, págs. 3-15. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-907-720211001>
- [29] Muradep, L. (2015). "Coaching: Pack 3 libros". *Granica*. <https://www.digitaliapublishing.com/a/85666>
- [30] Ribera, A., Ribera, A., McFarlane, A., & Plamenova, N. (2019). "Los 7 momentos del coaching: Conversaciones para un viaje interior". Editorial Reverte. <https://www.digitaliapublishing.com/a/67808>
- [31] Melero, J. (2023). "Empoderamiento de equipos: La clave para construir equipos innovadores, proactivos y resolutivos". *Libros de Cabecera*. <https://www.digitaliapublishing.com/a/129794>
- [32] Aros Araneda, C., Soto Lovera, R., & Guzmán, A. (2021). "Motivación y empoderamiento: Una mirada hacia una experiencia transformadora en Educación Superior". *Ril editores*. <https://www.digitaliapublishing.com/a/117127>
- [33] Maynard, L., & Stuart, K. (2017). *Promoting Young People's Wellbeing through Empowerment and Agency: A Critical Framework for Practice* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315676418>
- [34] Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)
- [35] Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ª ed.). Pearson Educación. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf](http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf)