



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Coaching y Compromiso Organizacional en la Municipalidad
Provincial del Callao, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Escalante Sevillano, Perlania (ORCID: 0000-0002-0477-1828)

ASESOR:

Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel (ORCID:
0000-0002-1678-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones
LIMA-PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi familia por el apoyo incondicional, sus consejos, valores y la motivación que me brindan para salir adelante.

Agradecimiento

A mis estimados profesores de la Universidad Cesar Vallejo. A mi asesor Dr. Juan Manuel Vásquez Espinoza. A los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODOLÓGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 01	Validación del Instrumento	14
Tabla 02	Parámetros de confiabilidad de George y Mallery (2003)	15
Tabla 03	Estadística de Fiabilidad de Coaching	15
Tabla 04	Estadística de Fiabilidad de Compromiso Organizacional	15
Tabla 05	Tabla cruzada Coaching - Compromiso Organizacional	17
Tabla 06	Tabla cruzada Coaching - Compromiso Organizacional Afectivo	18
Tabla 07	Tabla cruzada Coaching - Compromiso Organizacional de Continuidad	19
Tabla 08	Tabla cruzada Coaching - Compromiso Organizacional Normativo	20
Tabla 09	Grado de relación según Hernández, Fernández y Baptista (2016)	21
Tabla 10	Correlación de Coaching con Compromiso Organizacional	21
Tabla 11	Correlación de Coaching con Compromiso Organizacional Afectivo	22
Tabla 12	Correlación de Coaching con Compromiso Organizacional de continuidad	23
Tabla 13	Correlación de Coaching con Compromiso Organizacional Normativo	23
Tabla 14	Matriz de Consistencia	35
Tabla 15	Matriz de Operacionalización	36
Tabla 16	Instrumento de recolección de datos	37
Tabla 17	Cronograma de actividades	38
Tabla 18	Frecuencia de la variable Coaching	39
Tabla 19	Frecuencia de la dimensión 1 de la variable Coaching	40
Tabla 20	Frecuencia de la dimensión 1 de la variable Coaching	41
Tabla 21	Frecuencia de la dimensión 1 de la variable Coaching	42
Tabla 22	Frecuencia de la variable Compromiso Organizacional	43
Tabla 23	Frecuencia de la dimensión 1 Compromiso Organizacional	44
Tabla 24	Frecuencia de la dimensión 1 Compromiso Organizacional	45
Tabla 25	Frecuencia de la dimensión 1 Compromiso Organizacional	46

Índice de Figuras

Figura 01	Grafico de Coaching - Compromiso Organizacional	17
Figura 02	Grafico de Coaching - Compromiso Organizacional Afectivo	18
Figura 03	Grafico de Coaching - Compromiso Organizacional de Continuidad	19
Figura 04	Grafico de Coaching - Compromiso Organizacional Normativo	20
Figura 05	Grafico porcentual de Coaching	39
Figura 06	Grafico porcentual de Autoconfianza	40
Figura 07	Grafico porcentual de Responsabilidad	41
Figura 08	Grafico porcentual de Compromiso	42
Figura 09	Grafico porcentual de Compromiso Organizacional	43
Figura 10	Grafico porcentual de Compromiso Organizacional Afectivo	44
Figura 11	Grafico porcentual de Compromiso Organizacional de Continuidad	45
Figura 12	Grafico porcentual de Compromiso Organizacional Normativo	46
Figura 13	Pregunta N° 01 del cuestionario.	47
Figura 14	Pregunta N° 02 del cuestionario.	48
Figura 15	Pregunta N° 03 del cuestionario.	49
Figura 16	Pregunta N° 04 del cuestionario.	50
Figura 17	Pregunta N° 05 del cuestionario.	51
Figura 18	Pregunta N° 06 del cuestionario.	52
Figura 19	Pregunta N° 07 del cuestionario.	53
Figura 20	Pregunta N° 08 del cuestionario.	54
Figura 21	Pregunta N° 09 del cuestionario.	55
Figura 22	Pregunta N° 10 del cuestionario.	56
Figura 23	Pregunta N° 11 del cuestionario.	57
Figura 24	Pregunta N° 12 del cuestionario.	58
Figura 25	Pregunta N° 13 del cuestionario.	59
Figura 26	Pregunta N° 14 del cuestionario.	60
Figura 27	Pregunta N° 15 del cuestionario.	61
Figura 28	Pregunta N° 16 del cuestionario.	62
Figura 29	Pregunta N° 17 del cuestionario.	63
Figura 30	Pregunta N° 18 del cuestionario.	64

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre el Coaching y compromiso organizacional en la municipalidad provincial del Callao, 2019, se ha tenido como base la teoría de Bayón (2018) menciona que el Coaching es apoyar al ser humano u organización, así poder lograr sus metas propuestas durante un determinado periodo, los comportamientos del coach pasan en primer lugar por la autoconfianza, responsabilidad y compromiso. Así mismo al Compromiso organizacional Uribe (2016) define que se expresa con actitudes a favor o en contra hacia la organización, mediante un contrato de trabajo.

El método utilizado en la investigación fue el tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo. Asimismo, la población estuvo conformada por 250 trabajadores con una muestra conformada por 152 funcionarios de la municipalidad provincial del callao. Para la recolección de los datos se realizó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario que consta de preguntas cerradas con una escala de medición de tipo Likert, lo cual, fue validado por un juicio de expertos indicando que si es aplicable para la investigación. Para el procesamiento de datos se utilizó el Programa IBM software estadístico SPSS v.24 con la finalidad de analizar e interpretar los resultados.

Finalmente, el resultado de la investigación concluyó que, si existe relación entre el Coaching y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019; con una correlación de Rho de Spearman de 0,842 representando una correlación positiva alta y una significancia de 0,000 menor a 0,05 siendo altamente significativo. Eso quiere decir que, si se mejora el compromiso organizacional, el coaching brindara los resultados esperados de su implementación.

Palabras Clave: coaching, compromiso organizacional, organización, procedimientos.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between Coaching and organizational commitment in the provincial municipality of Callao, 2019, based on the theory of Bayón (2018) mentions that Coaching is to support the human being or organization, in order to achieve their proposed goals during a certain period, the coach's behaviors go first through self-confidence, responsibility and commitment. Likewise, the Uribe Organizational Commitment (2016) defines that he expresses himself with attitudes in favor or against the organization, through an employment contract.

The method used in the investigation was the type of applied research, of non-experimental design of cross-sectional, descriptive correlational level, with a quantitative approach. Likewise, the population was made up of 250 workers with a sample made up of 152 officials from the provincial municipality of Callao. For the data collection, the survey technique was carried out and the instrument was the questionnaire consisting of closed questions with a Likert-type measurement scale, which was validated by an expert judgment indicating that it is applicable for the investigation. For data processing, the IBM Statistical Software Program SPSS v.24 was used to analyze and interpret the results.

Finally, the result of the investigation concluded that if there is a relationship between Coaching and organizational commitment in the Provincial Municipality of Callao, 2019; with a Spearman Rho correlation of 0.842 representing a high positive correlation and a significance of 0.000 less than 0.05 being highly significant. That means that if the organizational commitment is improved, the coaching will provide the expected results of its implementation.

Keywords: coaching, organizational commitment, organization, procedures.