



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**INFLUENCIA DEL COACHING EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LOS
OLIVOS, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

BERROCAL MENDOZA, KEVIN JANO

ASESOR:

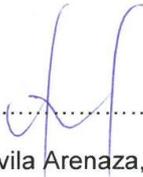
DR. CESAR EDUARDO JIMÉNEZ CALDERÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2017-II



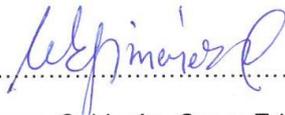
Dr. Dávila Arenaza, Víctor

Presidente



Dr. Díaz Saucedo, Antonio

Secretario



Dr. Jiménez Calderón, Cesar Eduardo

Vocal

Dedicatoria

Esta investigación está dedicado a las personas que más amo que son mi familia y a Katheryn Velásquez, quienes me brindaron siempre el sustento moral e incondicional en la realización de este proyecto y en mi existencia.

Agradecimiento

A todos las personas que de alguna manera u otra son fuente de inspiración y contribuyeron en mi formación académica en especial a mis asesores Carlos Casma y Cesar Jiménez quienes hicieron posible con sus enseñanzas realizar esta investigación .

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Berrocal Mendoza , Kevin Jano con DNI N° 70039163 , a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo , Facultad de Ciencias Empresariales , Escuela de Administración , declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica

Asimismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de diciembre del 2017



Berrocal Mendoza, Kevin Jano

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada **“Influencia del Coaching en el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos ,2017”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciatura en Administración.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Berrocal Mendoza Kevin Jano

ÍNDICE

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Declaración de autenticidad	iii
Presentación	iv
Índice	v
Resumen	vi
Abstract	vi
I INTRODUCCION	
1.1. Planteamiento del problema	9
1.2. Trabajos previos	10
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	21
1.5. Justificación	23
1.6. Objetivos	24
1.7. Hipótesis	24
II. METODO	
2.1. Nivel de investigación	25
2.2. Tipo de investigación	25
2.3. Diseño metodológico	25
2.4. Variables de operacionalizacion	26
2.5. Población y muestra	28
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
2.7. validez y confiabilidad	30
2.8. Métodos de análisis de datos	31
2.9. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	42
IV. DISCUSION	
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	
VII. REFERENCIAS	
VII. ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de las variables Desempeño laboral y satisfacción	26
Tabla 2: Validez de expertos	28
Tabla 3: Confiabilidad de las variables	29
Tabla 4: Estadística de fiabilidad	29
Tabla 5: Valores del alfa de crombach	29
Tabla 6: Coaching	31
Tabla 7: Comunicación	31
Tabla 8: Involucramiento	32
Tabla 9: Tipo de autoridad	33
Tabla 10: Clima organizacional	33
Tabla 11: Empowerment	34
Tabla 12: Incentivo	34
Tabla 13: Cooperación	35
Tabla 14: Prueba de normalidad	36
Tabla 15: Correlación de Coaching-Clima Organizacional	37
Tabla 16: Pearson	37
Tabla 17: Correlación entre comunicación-cooperación	38
Tabla 18: Correlación entre Involucramiento-incentivo	39
Tabla 19: Correlación entre tipo autoridad-empowerment	40

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Gráfico de barras Coaching	31
Figura 2: Gráfico de barras comunicación	31
Figura 3: Gráfico de barras involucramiento	32
Figura 4: Gráfico de barras tipo de autoridad	32
Figura 5: Gráfico de barras clima organizacional	32
Figura 6: Gráfico de barras empowerment	32
Figura 7: Gráfico de barras incentivo	33
Figura 8: Gráfico de barras cooperación	33
Figura 9: Gráfico de barras satisfacción laboral	33

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la Influencia del Coaching en el clima organizacional, por lo cual se recopiló la información científica en la población total de 30 colaboradores de la Subgerencia de la Municipalidad de Los Olivos, utilizando la totalidad de los empleados mediante un cuestionario de 18 preguntas en la escala de tipo Likert, los cuales fueron procesados en el programa de SPSS, con la ayuda de este programa nos permitió obtener el alfa de Cronbach que nos dio de resultado de 96.7 % que brindó el nivel de confiabilidad de las preguntas y por último se analizaron e interpretaron. Finalmente se logró determinar que si existe influencia del Coaching en el clima organizacional.

Palabras clave: gestión de talento humano, coaching.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the influence of coaching on the organizational climate, for which scientific information was collected from the total population of 30 employees of the Los Olivos Municipality Sub-Directorate, using all the employees using a questionnaire. of 18 questions on the Likert scale, which were processed in the SPSS program, with the help of this program allowed us to obtain the Cronbach alpha that gave us the result of 96.7% that provided the reliability level of the questions and finally, they were analyzed and interpreted. Finally, it was determined that there is a Coaching influence in the organizational climate.

Keywords: human talent management, coaching.

INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

Actualmente el Perú se ha convertido en el centro de atención de los inversionistas ya que estamos teniendo un crecimiento económico en todos sus sectores a nivel nacional. Pero hoy en día en la Municipalidad de Los Olivos el cual es el eje socioeconómico de Lima Norte el cual es un territorio consolidado, moderno, con servicios ambientalmente sostenibles, población segura y poseedora de establecimientos de buen nivel educativo.

En este sentido esta investigación busca determinar cuál es la influencia del Coaching en el clima organizacional ya que es la clave para el logro de los objetivos, promoviendo en los colaboradores el crecimiento social y económico en nuestro país. Es por ello en la actual gestión municipal busca herramientas de gestión que esté acorde a los cambios rápidos. Mediante esta investigación se identificara los problemas y se buscara soluciones adaptando nuevos enfoques en sus estrategias de recursos humanos y estar alineadas al Talento Humano pues es notoria que los valores añadidos en su desempeño depende de su capacidad.

Por ellos analizaremos como estamos actualmente cuáles son las deficiencias, en que se está fallando, porque no se está llegando a los objetivos planteados, y con ayuda de los datos e información obtenida se analizará que herramienta se debe de utilizar para mejorar la situación actual las cuales se mostraran mediante las siguientes ideas.

Insuficientes medios de difusión para la comunicación interna asimismo poseen inadecuados sistemas de evaluación del personal. Tiene bajos ingresos que no facilitan el desarrollo integral de programas municipales. Ineficaz sistema de monitoreo y evaluación de las diferentes áreas según un estándar municipal. Por otro lado realiza deficientes actividades de recaudación y cobranza.

Desmotivación del personal por falta de capacitación y baja retribución salarial, ocasionando un deficiente clima organizacional .Deficiencia en la Auditoria Interna. Ineficaz cobertura y servicio de Seguridad Ciudadana. Lentitud

y demora en los procesos administrativos. Desconocimiento de la normatividad existente debido a la poca divulgación de la misma.

Limitada capacidad en gestión administrativa. Limitada capacidad en gestión de proyectos Limitado número de personal, sobrecarga de trabajo lo que ocasiona una inestabilidad laboral del personal ocasionando su limitada disponibilidad. Limitación en el acceso a la capacitación del personal. Inexistencia de políticas de personal, recursos económicos insuficientes (liquidez)

Falta de compromiso por parte de personal estable en el apoyo de actividades. Escasa voluntad por parte del personal estable en el cambio de políticas institucional. Pocas iniciativas del estado que promueven el desarrollo personal.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Villegas, J. (2015).Influencia Del Coaching En La Gestión De Talento Humano En La Cooperativa De Ahorro y Crédito Fianza Y Garantías Ltda. Miraflores 2015, tesis para obtener Licenciatura en Administración en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo general de esta investigación fue: determinar la influencia del coaching en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015.El diseño de esta investigación es no experimental -transversal de nivel correlacional – causal. Se concluye que el coaching si influye en la Gestión de talento Humano mejorando significativamente el rendimiento y el clima laboral en la empresa.

Valencia ,G.(2016). El coaching y su relación con el desempeño laboral de los docentes de Lincoln College, San Martin de Porres, 2016, , tesis para obtener Licenciatura en Administración en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo general de este documento es determinar la relación que tiene el Coaching con respecto al Desempeño Laboral de los docentes de Lincoln College, San Martin de Porres, 2016. El diseño de esta investigación es no experimental -transversal de nivel correlacional – causal. Se concluye que existe relación entre la Variable independiente Coaching y la Variable dependiente Desempeño Laboral. Los

docentes se sientes más eficientes al momento de sentirse reconocidos.

Lluay, J. (2011). Implementación de estrategia de coaching en la granja Matilde Esther para mejorar su clima organizacional y la calidad de vida de los empleados. (Tesis de Licenciatura). Universidad Estatal de Milagro-Ecuador. Se trabajó sobre una muestra de 23 personas, la granja cuenta con personal administrativo calificado, el equipo avícola instalado es de alta tecnología, pero relacionado al personal no se observa muy buena predisposición al trabajo, se siente un ambiente tenso y poco colaborador, es decir se aprecia el mal clima laboral. Concluye que el eje principal para aplicar estrategias de coaching es el gerente, supervisor o administrador porque todos los miembros de un equipo tienen diferentes talentos y distintos niveles de habilidades y el jefe es responsable de lograr resultados con esa mezcla especial de personas, es decir mantenerlos inspirados, motivados y trabajando juntos para el logro de los objetivos de su organización.

1.2.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En la búsqueda de la definición del Coaching encontramos a Zambrano J. (2010) quien nos dice su investigación que la influencia del coaching en las empresas permite alcanzar altos niveles de rendimiento y cumplimiento de metas debido al correcto uso de los conocimientos de cada colaborador que a su vez el coaching es una herramienta para la mejora continua de las organizaciones siendo en muchas ocasiones desestimada de su importancia.

Zapata, D Jennifer & Paula Fernández-Davila Jara. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. Universitas Psychologica. En este contexto, la medición de la calidad de vida laboral definida como 'la experiencia personal de los empleados respecto a su implicación en el ejercicio de una ocupación', cobra fuerte relevancia debido a su naturaleza multidimensional que concilia los objetivos organizacionales y la experiencia psicológica de los trabajadores, asociándose fuertemente a la satisfacción, motivación y rendimiento laboral.

En el lenguaje del Coaching define que Atehortua (2006) En la investigación definen el Coaching es un sistema que incluye conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas; comprende también un estilo de liderazgo, una forma particular de seleccionar gente o crear grupos de personas en desarrollo. A su vez ayuda a los empleados a mejorar sus destrezas de trabajo a través de elogios y retroalimentación positiva basado en observación. Además es una actividad que mejora el desempeño en forma permanente. El coaching entonces abre ventanas para escudriñar nuevos conceptos, nuevos sistemas integrales, técnicas, herramientas y nuevas tecnologías de gestión empresarial.

1.3 Teorías Relacionadas al Tema:

1.3.1. Definición del Coaching

Desde hace poco más de un lustro la palabra coaching se ha hecho un hueco en el vocabulario habitual de las personas y la han utilizado también de forma generalizada en las organizaciones.

Mucho se ha escrito en estos últimos años sobre esta revolucionaria disciplina. Tras la eclosión del concepto y su universalización como término, incluso coloquial, vivimos en este momento una etapa de consolidación del mismo, de definición de los estándares de calidad requeridos en cuanto a las habilidades/competencias de sus profesionales, de definición del código deontológico, de las herramientas utilizables, etc. En todo ello podemos observar múltiples interpretaciones de lo que es y de lo que no es coaching.

Muradep (2009) La palabra Coaching es acompañar a otro a reconocer la aventura de su propio héroe y apoyarlo en ella. Es un camino para superar limitaciones, permite realizar conscientes acciones, hábitos, valores, creencias, historias y juicios, a fin de facilitar procesos de cambios que permitan al cliente tomar acciones que lleven a ser una mejor persona más completa

En la Filosofía desde Sócrates y su Mayéutica, el arte de hacer preguntas que el filósofo utilizaba con sus discípulos y que en griego significa “partera”, dando simbolismo al hecho de “sacar a la luz” aquello que está dentro de ti, aunque tú no lo sepas...al existencialismo de Nietzsche la atención a la existencia individual, es

así como los seres humanos tenemos la capacidad de darnos cuenta o tomar conciencia de nosotros mismos para re-plantearnos nuestro propio proyecto de vida.

El Coaching es: Un medio para el aprendizaje y el desarrollo Guiar y dirigir a un individuo hacia sus metas. Compartir mutuamente vivencias y opiniones para plantear resultados acordados mutuos.

Por el contrario el coaching no es una herramienta para cambiar y corregir las conductas o acciones de alguien. Su función principal es encaminar a alguien para que actué a fin de lograr metas. Pretender ser el experto o supervisor con todas las respuestas. No hay mejorías en el desempeño luego de múltiples sesiones de Coaching.

Un coach no está enfocado en identificar errores, por el contrario, se basa en hacer que los individuos descubran por sí mismos sus fallas, [...] lo que hace es indagar y trata de no hacer afirmaciones, y según su enfoque y su análisis podrá obtener resultados efectivos. Lozano (2008, p.129). Esto nos quiere decir que la investigación la que el coach no se centraliza en detectar los defectos y errores de sino que su misión es buscar motivar al individuo el cual identifique por sí mismo su talento y los factores que lo limita desarrollarlo de manera exitosa.

: El Coaching es un proceso orientado a resultados y que tiene como objetivo la mejora continua, ya sea de una persona o de un equipo con respecto a su desempeño.

El Coaching básicamente es una interacción disciplinaria. Con el propósito de conseguir la meta de la mejora continua, un coach debe ser disciplinado como para crear las condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas y gestionar adecuadamente una conversación de Coaching.

De otros puntos de vista podríamos distinguir tipos de coaching en función del número de clientes al que se enfoca un proceso. Si se trata de un único cliente, el coaching individual, si se trata de varias personas que tiene en común uno o varios objetivos es coaching de equipos, coaching grupal cuando sin tener objetivos comunes sí que se comparten intereses.

Igualmente podemos observar que en la actualidad existen especializaciones basadas en el conocimiento profundo y singular del entorno del cliente: coaching ejecutivo, coaching político, coaching educativo, coaching deportivo, Coaching de vida (life Coaching), etc.

Ferro MB, Páez FJ, Bermúdez MC, Velosa J, Gómez M. Medición del clima organizacional en la Facultad de Odontología de la Pontificia Universidad Javeriana desde una perspectiva integradora y participativa. Univ Odontol. 2012

La cultura organizacional se manifiesta en las interacciones entre los individuos que están inmersos en ella y en las percepciones que estos generan de su entorno (5). En efecto, no solo el vínculo contractual, como se afirmó categóricamente a mediados del siglo XX, define la inclusión de una persona en una agremiación, colectividad u organización. En la medida en que los grupos humanos pueden tener otros fines que no estén asociados a la productividad material o al lucro económico, el elemento vinculante entre los miembros de una organización puede ser la búsqueda del beneficio común, el mutuo cuidado o procesos de aprendizaje en los que la producción, la transmisión o la aplicación del conocimiento es el sentido último de la interacción.

Dimensión de Comunicación

[...]En las organizaciones que aprenden, los responsables de comunicación deberán, en principio, pensar en instrumentos que faciliten el acceso a la información, en tecnologías adecuadas y en métodos de reconocimiento de fuentes de información de valor. Su objetivo es manejar un conocimiento que debe generalizarse y que pueda ser transferido a través de todo tipo de espacios en los que se expongan los saberes adquiridos por los profesionales e implicados en el descubrimiento de las soluciones a todos los problemas propios del funcionamiento de una organización, como afirman Cayuela y Guerra (1997) [...].Martín, I. (2007). Retos de la comunicación corporativa en la sociedad del conocimiento: De la gestión de información a la creación de conocimiento organizacional.

Indicadores

Gestión del cambio

Castañeda, R. (2011). En un entorno dinámico, el cambio es inevitable. La velocidad del cambio ha llegado a ser tan rápida en la actualidad, que es difícil ajustar o compensar un cambio antes de que sea necesario otro. El entorno tecnológico, social y económico cambia rápidamente, esto implica que una organización será capaz de sobrevivir si es capaz de responder efectivamente a estas demandas cambiantes.

Motivación

Según Ramírez, R. “la motivación es un motor que llevamos en nuestro mundo emocional y que nos impulsa para conseguir nuestros anhelos, en ciertos momentos lo conseguimos por nuestros propios medios y en otros necesitamos la ayuda de los demás” (2008, p150)

Clima laboral

Según Sarmiento define el clima laboral como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (2011, p.17).

Dimensión de Involucramiento Laboral

Primeramente es necesario puntualizar lo siguiente: ¿qué entendemos por Involucramiento y cuáles son sus antecedentes? Seguramente cualquiera puede dar una idea al respecto pero es necesario auxiliarse de algunas referencias. Así por ejemplo, el involucramiento se define como el grado en que una persona “quiere” tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan (Safford, Jackson y Banks, 1980).

Indicadores

Participación:

Saballs,J.(2011).Entendemos como participación como la intervención, fundamentada y responsable, de las personas en la generación de alternativas, la discusión y la toma de decisiones.

Autonomía

Moreno, C. (2011).Debemos decir entonces que la autonomía es el principio por medio del cual la voluntad se hace partícipe de la moralidad, es en virtud de lo cual es posible que ésta (la voluntad racional) formule un imperativo categórico.

Retroalimentación

Ávila,P.(2009).La retroalimentación es un proceso que ayuda a proporcionar información sobre las competencias de las personas, sobre lo que sabe, sobre lo que hace y sobre la manera en cómo actúa. La retroalimentación permite describir el pensar, sentir y actuar de la gente en su ambiente y por lo tanto nos permite conocer cómo es su desempeño y cómo puede mejorarlo en el futuro.

Dimensión Empowerment

Herrera, J. (2008).Cuando se habla de empowerment se hace alusión a la delegación de poder desde el superior hacia sus subordinados .Se trata de delegar autoridad responsabilidad, a los trabajadores, de forma que estos se sientan autónomos y responsables de su trabajo, y en consecuencia de los resultados que producen. Esto favorece que las personas tengan una mayor satisfacción y motivación por el trabajo, a la vez que aumenta la responsabilidad y compromiso , mejoran su creatividad , comunicación, y capacidad de adaptación al cambio, y por último , incrementa también su entusiasmo y actitud positiva a la hora de desarrollar funciones.

Indicadores

Delegación

Roffé, M. (2010). Nos dice que el saber compartir las tareas, supervisar, adjudicar responsabilidades, ayudar a crecer y no buscar la salida narcisista y conformista del "yo lo hacía mejor". Para ese debe procurar la información suficiente y realizar el feed back adecuado.

Dimensión de Incentivo

Ynfante, R. (2008). Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos. Parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible.

Dimensión de Cooperación

Centeno, F (2006). Como actitud humana la cooperación es una forma noble y constructiva de conducta: mueve al hombre a vivir en armonía con sus semejantes y es una respuesta positiva de la personalidad al medio ambiente.

Indicadores

Objetivos

Chiavenato, I (1999). Toda organización requiere alguna finalidad, algún concepto del porqué de su existencia y de lo que va a realizar, deben definirse las metas, los objetivos y el ambiente interno que necesitan los participantes, de los que depende para alcanzar sus fines. Los objetivos son las metas colectivas de acuerdo con la significación social. Las empresas son unidades sociales que procuran objetivos específicos: su razón de ser es servir a esos objetivos. Para una organización, un objetivo es una situación deseada que debe alcanzarse.

Satisfacción

Larrea, P. (1991). Advierte que la satisfacción del cliente es una parte fundamental para la obtención de la calidad, ya que esto logra una ventaja competitiva para las empresas, donde la única forma de prevalecer en el mercado es enfocándose en los intereses de sus clientes. La satisfacción del cliente no es algo temporal o un capricho por parte de algunos, sino que es una necesidad objetiva capaz de

enfrentar los entornos turbulentos por los cuales atraviesan las empresas en nuestros días

Liderazgo

Hampton, R (1996).La misión del liderazgo consiste en transformar una organización impersonalizada de personas indiferentes de una institución que se sientan comprometidas a alcanzar sus metas, esto significa, que se identifiquen con la empresa y vena en su trabajo una parte significativa constructiva en sus vidas. En este sentido el liderazgo algunas veces se le llama transformacional.

1.4 Formulación Del Problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo influye el Coaching en el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017?

1.4.2 PROBLEMA ESPECÍFICO

¿Cómo influye la comunicación significativamente con la cooperación en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017?

¿Cómo influye el involucramiento laboral significativamente con el incentivo en los colaboradores en la Municipalidad de los Olivos 2017?

¿Cómo influye tipo de autoridad significativamente con el empowerment en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017?

1.5 Justificación

Este proyecto de investigación que presento se orienta en la estrategia del Coaching el cual influirá en el clima organizacional ya que las empresas demuestran que el éxito que alcanzan es gracias al capital humano que las conforma sin embargo es necesario resaltar que para obtener el éxito tenemos que aplicar las técnicas adecuadas para potenciar los talentos de los colaborados

que conforman la empresa. Por consiguiente el crecimiento de las empresas está ligado con el crecimiento profesional de sus colaboradores de lo contrario el rendimiento e identificación de sus colaboradores resultaría contraproducente.

1.5.1 Justificación Teórico

Es así que encontraremos a Chiavenato (2009) quien nos dice “que la administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito”. Siendo de esta manera la importancia del clima organizacional en una empresa aún no se le da el lugar correspondiente y la dedicación a la conservación de la misma. Los esfuerzos para la correcta gestión del capital humano por parte de las empresas aún son insuficientes a pesar de la variedad de técnicas y métodos que existen.

Es por ello que la aplicación de esta técnica a superado los niveles de rendimiento y mejoras en las empresas aplicadas, esta técnica se llama Coaching la cual desde sus inicios ha demostrado ser un arte y disciplina ya que la evolución y crecimiento es donde se reflejan sus mejores talentos, superando o aprendiendo de sus dificultades.

1.5.2 Justificación Metodológico

Esta investigación busca explorar la influencia entre las dos variables y los resultados que arrojen de la empresa servirán para poder implementar estrategias donde los talentos se aprovecharan al máximo para el logro del crecimiento empresarial y el desarrollo de una nueva generación de emprendedores.

1.5.3 Justificación Práctico

Actualmente el Coaching en las empresas es vital, pero que tan importante e influyente se convertiría en el clima organizacional para la ayuda del crecimiento profesional y social. El coach no pretende generar falsas expectativas sobre los resultados que se obtendrán porque la meta es generar el cambio y mejora de la persona dentro y fuera de la organización.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar la influencia del coaching en el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

1.6.2 Objetivo Especifico

Determinar la comunicación influye significativamente con la cooperación en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

Determinar el involucramiento laboral influye significativamente con el incentivo en los colaboradores en la Municipalidad de los Olivos 2017.

Determinar el tipo de autoridad influye significativamente con el empowerment en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

1.7 Hipótesis

1.7.1 Hipótesis General

H1: Existe influencia significativa del coaching del clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017

H0: No existe influencia significativa del coaching del clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017

1.7.2 Hipótesis Específica

H1: La comunicación influye significativamente con la cooperación en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

H2: El involucramiento laboral influye significativamente con el incentivo en los colaboradores en la Municipalidad de los Olivos 2017.

H3: El tipo de autoridad influye significativamente con el empowerment en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

II. METODOLOGÍA

2.1. Niveles de investigación

Blog de tesis de investigación (2011), nos dice que:

Investigación descriptiva correlacional - causal

A través de este estudio se buscan especificar que todas las propiedades importantes de las personas, grupos o cualquier otro fenómeno mediante este análisis lograrán un objeto de situación concreta, y señalar las características y propiedades de ésta (pág. 56).

Se describe las principales características, que existe en la Influencia del Coaching en el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos. A través de ellos se busca entender la situación de la variable dependiente.

2.2. Tipo de investigación

Blog de tesis de investigación (2011), define a " la investigación aplicada en que busca el conocer para poder actuar, hacer y construir, para modificar" (pág.45).

Para este trabajo se utilizará la investigación aplicada, ya que se busca la aplicación de los conocimientos teóricos para determinar situaciones concretas. Mediante esta investigación se busca determinar la influencia del coaching en el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos.

2.3. Diseño Metodológico

Investigación No-Experimental

Según los autores Palella y Martins (2010). El diseño no experimental es el que:
No se manipula deliberada ninguna variable (pág.87).

Se llama así debido a que nos limitaremos a poder intervenir en los mismos.
Blog de tesis de investigación (2011), nos dice que:

Transversal: apunta a un momento y tiempo definido
Características de la investigación: Menor control; las variables están más cercanas a la realidad; los grupos son naturales y no hay manipulación (pág. 33).

Se recopilará los datos una sola vez con una muestra ya establecida.

2.4. Variables

Variable Independiente: Coaching

Según Gil, F. define “El coaching es una relación profesional de ayuda continua y sostenible, fundamentada en el diálogo, la reflexión y el aprendizaje. En este proceso, el individuo es inspirado a desarrollar nuevas y mejores prácticas que lo ayudan a ser mejor persona en su accionar diario o como parte de un equipo, indistintamente del ambiente en el que se desempeñe.” (05 de octubre de 2016).

Variables dependientes de Clima organizacional.

Según Hall (1996) el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente social, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

2.5. Operacionalización

TABLA N°1

Variable(s)	Dimensiones	Indicadores	Índice(s)	Instrumento(s)
Vx	Comunicación	Gestión del cambio	Ítems 1,2,3,4,5	Cuestionario Tipo Likert Escala de valor: Totalmente de acuerdo(5)
	Involucramiento laboral	Motivación	Ítems 6,7,8	De acuerdo (4)
Coaching	Tipo de autoridad	Clima laboral	Ítems 10,11,13	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3)
				En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
Vy	Empowerment	Objetivos	Ítems 9,12,14	Cuestionario Tipo Likert Escala de valor: Totalmente de acuerdo(5)
	Recompensa	Satisfacción	Ítems 15,16,17	De acuerdo (4)
Clima Organizacional	Cooperación	Liderazgo	Ítems 18,19,20	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3)
				En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)

2.6. Población y muestra

Explorable, (2016). Nos dice:

“Los sujetos de una investigación específica, son seleccionados para el estudio, sólo porque son más fáciles de reclutar y el investigador; no está considerando las características de inclusión de los sujetos que los hace representativos de toda la población” (párr. 4).

2.6.1. Población

Colaboradores que pertenecen al área de recursos humanos de la municipalidad de los olivos, por tanto el total de los colaboradores son 30 personales y realizo el estudio a toda mi población aplicando el muestreo No Probabilístico por conveniencia.

2.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

2.7.1 Técnica

En la Municipalidad de los olivos, se hará el uso de los siguientes métodos: encuestas.

Según Perelló (2009) “la encuesta es una técnica de recolección de información que se basa en las declaraciones verbales o escritas de una muestra probabilística o de una población en concreto” (p.2).

2.7.2 Instrumento:

Se utilizó la técnica de la encuesta con la aplicación del cuestionario como instrumento para identificar el nivel de influencia que existe entre el coaching y el clima organizacional. En la cual se realizó 18 preguntas, en escala de tipo Likert con 5 niveles de respuestas.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) “el instrumento de medición es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p.27).

2.8. Validez y Confiabilidad

2.8.1 La Validez.- realizamos el proceso de validación por los juicios de expertos, que respondieron con total aceptación al cuestionario de consulta que investiga sobre la validez del instrumento expresado.

Los expertos fueron tres docentes universitarios cuyos nombres son:

Tabla 2

GRADO	EXPERTO	CUMPLE
Doctora	Ofelia Santos Guimenez	SÍ
Magister	Edith Geobana Rosales	SÍ
Magister	Dominguez Carlos Casma Zarate	SÍ

Fuente: Elaboración propia

Quienes son del área de investigación Universitaria de la Universidad Cesar Vallejo, el cual cuentan con responsabilidad moral y profesionalismo para realizar dicho juicio.

2.8.2 La Confiabilidad.- fue establecida por la prueba de cuestionario tipo Likert se aplicó una prueba piloto a 10 trabajadores de la Municipalidad de los Olivos, luego se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS 22.

Tabla
Resumen de procesamiento de
casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido a	0	,0
Total	10	100,0

Tabla 4
3 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	18

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Observamos que en la tabla que el Alfa de Cronbach obtenido es de 0.967, indicando que existe un 96.7% de confiabilidad aplicado al instrumento, lo cual refleja un resultado de confiabilidad de buena consistencia interna para esta escala según nos muestra la tabla n°5. Esta confiabilidad ésta basada en las 18 preguntas totalmente formuladas a la muestra a evaluar.

Tabla 5

Índices de correlación

Coeficiente	Relación
Por debajo de 0,60	es inaceptable
De 0,60 a 0,65	es indeseable
Entre 0,65 y 0,70	Es mínimamente aceptable.
De 0,70 a 0,80	es respetable
De 0,80 a 0,90	es buena
De 0,90 a 1,00	es muy buena

Fuente: Vellis, (1991).

2.9. Métodos de análisis de datos

Se va utilizar el método hipotético deductivo, el método estadístico mediante el programa SPSS 22 para procesar los datos obtenidos en la encuesta.

2.10. Aspectos éticos

En todo proceso de la elaboración de esta investigación se tuvo en cuenta los principales valores éticos de un Administrador honorable.

Lo que involucra mencionar a la ética, como ciencia normativa, pues se ocupa en poder normar las conductas humanas. El especialista en administración busca resolver problemas con carácter social es decir honorable al servicio de los demás y propio, es una práctica demasiado importante y precisa, con bases sólidas, mentalidad emprendedora y de respeto con los demás.

Se ha tenido en consideración el objetivo de estudio centrado en nuestra población no probabilístico sobra decir que se ha practicado el principio de veracidad y no plagio.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivo de Resultados

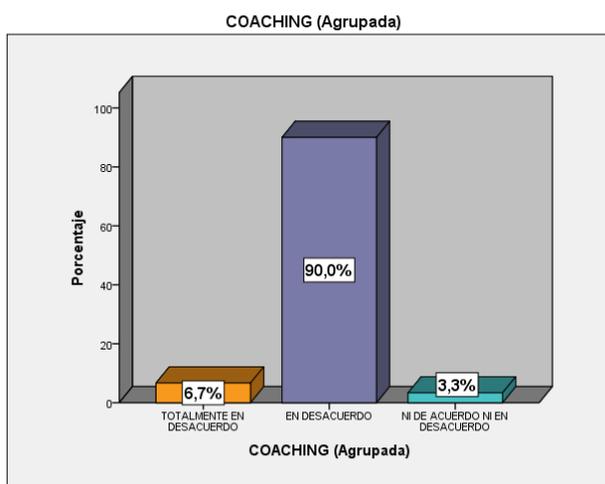
Variable Independiente: Coaching

TABLA N°6

COACHING (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	27	90,0	90,0	96,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura N°1



INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 6 de la figura 1 nos dice que el 90% representando a 27 de los encuestados respondieron que están en desacuerdo, mientras que el 3.3% nos dice que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que haya un manejo de coaching en la Municipalidad de los Olivos, 2107.

Dimensión 1: Comunicación

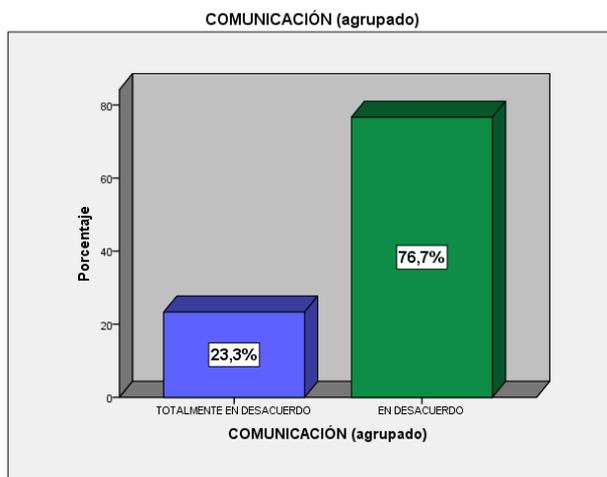
TABLA N°7

COMUNICACIÓN (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	23,3	23,3	23,3
	EN DESACUERDO	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración Propia

Figura N°2



INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 7 de la figura 2 nos dice que el 76.7% representando a 23 de los encuestados respondieron que están en desacuerdo, mientras que el 23.3% nos dice que están totalmente en desacuerdo que haya una buena comunicación en la Municipalidad de los Olivos, 2107.

Dimensión 2: Involucramiento Laboral

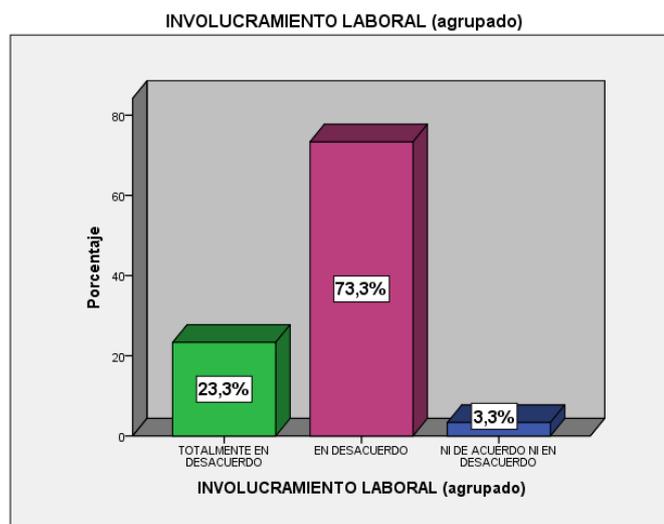
TABLA N°8

INVOLUCRAMIENTO LABORAL (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	23,3	23,3	23,3
	EN DESACUERDO	22	73,3	73,3	96,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración Propia

Figura N°3



INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 8 de la figura 3 nos dice que el 73.3% representando a 22 de los encuestados respondieron que están en desacuerdo, mientras que el 3.3% nos dice que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que haya un involucramiento laboral en la Municipalidad de los Olivos, 2107.

Dimensión 3: Tipo De Autoridad

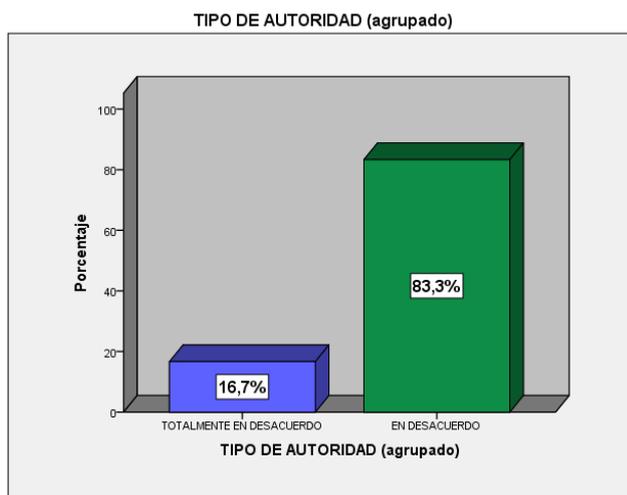
TABLA N°9

TIPO DE AUTORIDAD (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	16,7	16,7	16,7
	EN DESACUERDO	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración Propia

Figura N°4



INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 9 de la figura 4 nos dice que el 83.3% representando a 25 de los encuestados respondieron que están en desacuerdo, mientras que el 16.7% nos dice que están totalmente en desacuerdo que se muestre tipo de autoridad en la Municipalidad de los Olivos, 2107.

Variable Dependiente: Clima Organizacional

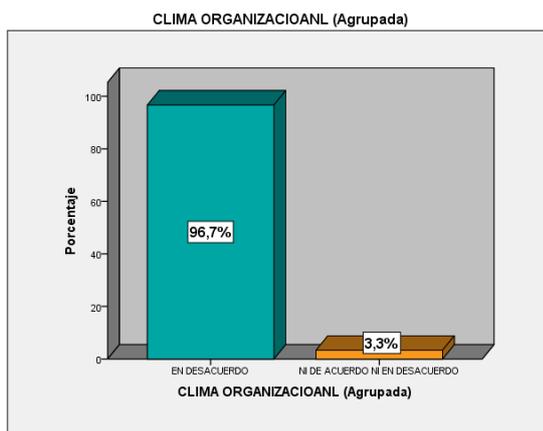
TABLA N°10

CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	29	96,7	96,7	96,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración Propia

Figura N°5



INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 10 de la figura 5 nos dice que el 96.7% representando a 29 de los encuestados respondieron que están en desacuerdo, mientras que el 3.3% nos dice que están totalmente ni de acuerdo ni en desacuerdo que se muestre un clima organizacional en la Municipalidad de los Olivos, 2107

Dimensión 4: Empowerment

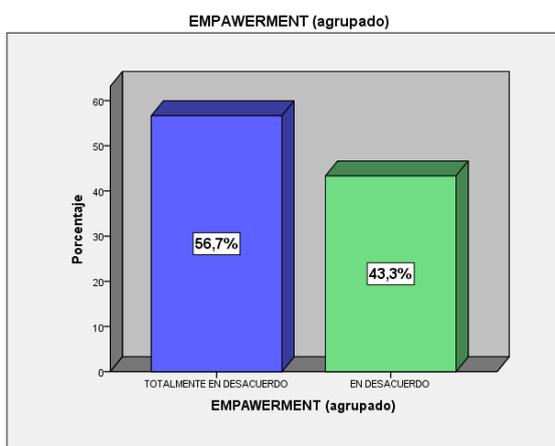
TABLA N°11

EMPOWERMENT (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	17	56,7	56,7	56,7
	EN DESACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración Propia

FIGURA N°6



INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 11 de la figura 6 nos dice que el 56.7% representando a 17 de los encuestados respondieron que están totalmente en desacuerdo, mientras que el 43.3% nos dice que están en desacuerdo que se muestre empowerment en la Municipalidad de los Olivos, 2107.

Dimensión 5: Incentivo

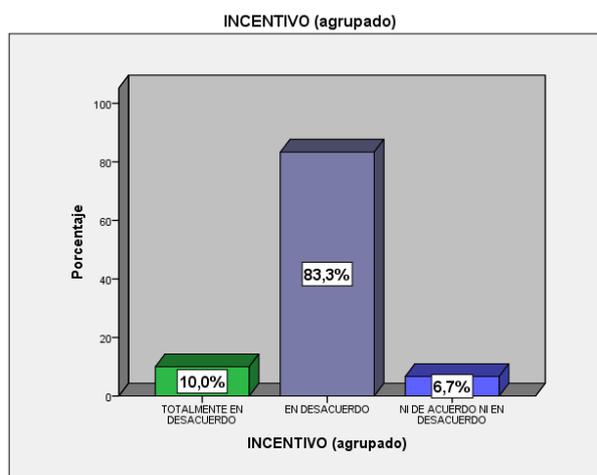
TABLA N°12

INCENTIVO (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	10,0
	EN DESACUERDO	25	83,3	83,3	93,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración Propia

FIGURA N°8



INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 12 de la figura 7 nos dice que el 83.3% representando a 25 de los encuestados respondieron que están en desacuerdo, mientras que el 6.7% nos dice que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que se muestran incentivos en la Municipalidad de los Olivos, 2107.

Dimensión 6: Incentivo

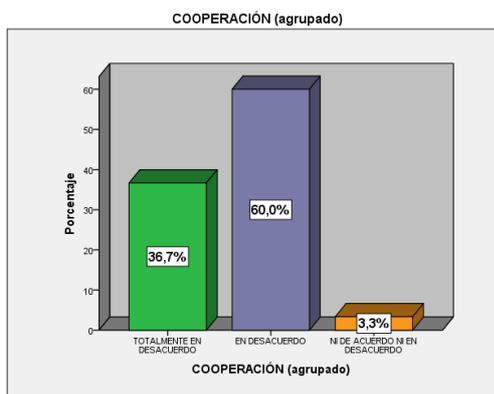
TABLA N°13

COOPERACIÓN (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	11	36,7	36,7	36,7
	EN DESACUERDO	18	60,0	60,0	96,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración Propia

FIGURA N°8



INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 13 de la figura 8 nos dice que el 60% representando a 18 de los encuestados respondieron que están en desacuerdo, mientras que el 3.3% nos dice que están ni de acuerdo ni en desacuerdo que se muestren cooperación en la Municipalidad de los Olivos, 2107.

3.2 Análisis inferencial de resultados

3.2.1 prueba de normalidad

H0: La distribución es normal

H1: La distribución no es normal

Regla de decisión: SigT=0.05; nivel de aceptación: 95%; Z= 1.96

Sig <0.05, entonces se rechaza la H0

Sig >0.05, entonces se acepta la H0

Tabla 14

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COACHING (Agrupada)	,475	30	,000	,433	30	,000
CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)	,539	30	,000	,180	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Según los datos nos corresponde el estadístico de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que la muestra es menor que 50 personas en este caso 30 colaboradores. En la tabla 14 nos muestra que las variables de estudio tienen una distribución menor a 0,05, es decir ($0,000 < 0,05$). Lo cual nos indica que la distribución no es normal, por lo tanto se aplicó el estadístico no paramétrico Pearson. Por lo tanto se rechaza la H0 y se acepta la H1.

3.2.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 15
Correlaciones

		CLIMA ORGANIZACIONAL	COACHING
Correlación de Pearson	CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)	1,000	-,571
	COACHING (Agrupada)	-,571	1,000
Sig. (unilateral)	CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)	.	,000
	COACHING (Agrupada)	,000	.
N	CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)	30	30
	COACHING (Agrupada)	30	30

Interpretación:

La tabla 15 nos muestra que obtuvimos un coeficiente de relación Pearson= -,571 el cual indica que hay correlación muy grande, perfecta y negativa según la Tabla 16, la significancia bilateral es ,000 es menor al 0.05 entonces aceptamos la hipótesis de investigación (H1) y rechazamos la hipótesis nula (H0), lo cual nos indica que si existe influencia significativa del coaching del clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

Tabla 16

VALOR	CRITERIO
R=1,00	Correlación grande, perfecta y positiva
0,90<1,00	Correlación muy alta
0,70<0,90	Correlación alta
0,40<0,70	Correlación moderada
0,20<0,40	Correlación muy baja
R=0,00	Correlación nula
R=-1,00	Correlación grande, perfecta y negativa

Según Sánchez (2015)

Tabla N°17
Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,571 ^a	,326	,302	,153

a. Predictores: (Constante), COACHING (Agrupada)

Interpretación:

Se obtuvo en tabla 17 que el coeficiente de correlación R de Pearson es de 0.571 que según la tabla 16 de rango de correlaciones estandarizadas nos dice que es una correlación moderada, asimismo el clima laboral está variando en 3.26% por causas del coaching.

Tabla N°18

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,315	1	,315	13,533	,001 ^b
	Residuo	,652	28	,023		
	Total	,967	29			

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), COACHING (Agrupada)

Interpretación:

Se obtuvo en tabla 18 que el valor de Fisher $F=13.533$ supera al valor crítico de la investigación $Z=1,96$, por lo tanto nos indica que posiblemente se rechace la H_0 , pero como la significancia de la prueba es 0.001 es menor que la significancia determinada 0.05 y según la regla de decisiones se tiene que aceptar la H_1 .

Tabla N°19

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	2,674	,176		15,159	,000
	COACHING (Agrupada)	-,326	,089	-,571	-3,679	,001

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)

Interpretación:

De la tabla N°19 se observa que el coeficiente beta 0 es igual a 2.674 y el beta del coeficiente del Coaching es de -0.326 que nos servirán para realizar nuestra ecuación lineal. Además la intensidad o fuerza de una variable sobre la otra es de -57.1% y esa fuerza es negativa. Formaremos en seguida la fórmula de ecuación $Y = a + bX$ que al ser reemplazada por los valores y por las variables se convierte que el coaching es a 2.674 más el clima organizacional por -0.326. Se observa que la variable independiente Coaching aporta en -32.6% en el cambio de la variable clima organizacional.

Hipótesis específicas

HE1: La comunicación influye significativamente con la cooperación en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

H0: La comunicación no influye significativamente con la cooperación en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

H1: La comunicación si influye significativamente con la cooperación en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

Tabla N°20

		Correlaciones	
		COMUNICACIÓN (agrupado)	COOPERACIÓN (agrupado)
COMUNICACIÓN (agrupado)	Correlación de Pearson	1	-,196
	Sig. (bilateral)		,300
	N	30	30
COOPERACIÓN (agrupado)	Correlación de Pearson	-,196	1

Sig. (bilateral)	,300	
N	30	30

Interpretación:

La tabla 20 nos muestra que obtuvimos un coeficiente de relación Pearson = $-0,165$ el cual indica que hay correlación muy grande, perfecta y negativa según la Tabla 16, la significancia bilateral es $,385$ es mayor al $0,05$ entonces aceptamos la hipótesis nula (H_0) y rechazamos la hipótesis de investigación (H_1), lo cual nos indica que la comunicación no influye significativamente con la cooperación en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

Tabla N°21

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,196 ^a	,038	,004	,546

a. Predictores: (Constante), COMUNICACIÓN (agrupado)

Interpretación:

Se obtuvo en tabla 21 que el coeficiente de correlación R de Pearson es de $0,196$ que según la tabla 16 de rango de correlaciones estandarizadas nos dice que es una correlación muy baja, asimismo la cooperación está variando en $3,8\%$ por causas de la comunicación.

Tabla N°22

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,331	1	,331	1,113	,300 ^b
	Residuo	8,335	28	,298		
	Total	8,667	29			

a. Variable dependiente: COOPERACIÓN (agrupado)

b. Predictores: (Constante), COMUNICACIÓN (agrupado)

Interpretación:

Se obtuvo en tabla 22 que el valor de Fisher $F=1.113$ no supera al valor crítico de la investigación $Z=1,96$, por lo tanto nos indica que posiblemente no se rechace la H_0 , pero como la significancia de la prueba es 0.300 es mayor que la significancia determinada 0.05 y según la regla de decisiones se tiene que aceptar la H_0 .

Tabla N°23

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1	(Constante)	2,106	,428	4,921	,000
	COMUNICACIÓN (agrupado)	-,248	,236	-,196	,300

a. Variable dependiente: COOPERACIÓN (agrupado)

Interpretación:

De la tabla N°23 se observa que el coeficiente beta 0 es igual a 2.106 y el beta del coeficiente de la comunicación es de -0.248 que nos servirán para realizar nuestra ecuación lineal. Además la intensidad o fuerza de una variable sobre la otra es de -1.96% y esa fuerza es negativa. Formaremos en seguida la fórmula de ecuación $Y = a + bX$ que al ser reemplazada por los valores y por las variables se convierte que la comunicación es a 2.106 más la cooperación por -0.248 . Se observa que la comunicación aporta en -24.8% en la cooperación.

Hipótesis específicas

HE2: El involucramiento laboral influye significativamente con el incentivo en los colaboradores en la Municipalidad de los Olivos 2017.

H0: El involucramiento laboral no influye significativamente con el incentivo en los colaboradores en la Municipalidad de los Olivos 2017.

H1: El involucramiento laboral si influye significativamente con el incentivo en los colaboradores en la Municipalidad de los Olivos 2017.

Tabla N°24

Correlaciones

		INVOLUCRAMIE NTO LABORAL (agrupado)	INCENTIVO (agrupado)
INVOLUCRAMIENTO LABORAL (agrupado)	Correlación de Pearson	1	-,034
	Sig. (bilateral)		,857
	N	30	30
INCENTIVO (agrupado)	Correlación de Pearson	-,034	1
	Sig. (bilateral)	,857	
	N	30	30

Interpretación:

La tabla 24 nos muestra que obtuvimos un coeficiente de relación Pearson=, -034 el cual indica que hay correlación muy grande, perfecta y negativa según la Tabla 16, la significancia bilateral es ,860 es mayor al 0.05 entonces aceptamos la hipótesis nula (H0) y rechazamos la hipótesis de investigación (H1), lo cual nos indica que El involucramiento laboral no influye significativamente con el incentivo en los colaboradores en la Municipalidad de los Olivos 2017.

Tabla N°25

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,034 ^a	,001	-,034	,421

a. Predictores: (Constante), INVOLUCRAMIENTO LABORAL (agrupado)

Interpretación:

Se obtuvo en tabla 25 que el coeficiente de correlación R de Pearson es de 0.34 que según la tabla 16 de rango de correlaciones estandarizadas nos dice que es una correlación muy baja, asimismo el incentivo está variando en 0.10% por causas del involucramiento laboral.

Tabla N°26

		ANOVA ^a				
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,006	1	,006	,033	,857 ^b
	Residuo	4,961	28	,177		
	Total	4,967	29			

a. Variable dependiente: INCENTIVO (agrupado)

b. Predictores: (Constante), INVOLUCRAMIENTO LABORAL (agrupado)

Interpretación:

Se obtuvo en tabla 26 que el valor de Fisher F=0.33 no supera al valor crítico de la investigación Z=1,96, por lo tanto nos indica que posiblemente no se rechace la H0, pero como la significancia de la prueba es 0.857 es mayor que la significancia determinada 0.05 y según la regla de decisiones se tiene que aceptar la H0.

Tabla N°27

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2,020	,301		6,720	,000
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL (agrupado)	-,029	,161	-,034	-,182	,857

a. Variable dependiente: INCENTIVO (agrupado)

Interpretación:

De la tabla N°27 se observa que el coeficiente beta 0 es igual a 2.020 y el beta del coeficiente del incentivo es de -0.29 que nos servirán para realizar nuestra ecuación lineal. Además la intensidad o fuerza de una variable sobre la otra es de -3.4% y esa fuerza es negativa. Formaremos en seguida la fórmula de ecuación. $Y = a + bX$ que al ser reemplazada por los valores y por las variables se convierte

que el incentivo es a 2.020 más involucramiento laboral por -0.29. Se observa que el incentivo aporta en -29% en involucramiento laboral.

Hipótesis específicas

HE3: El tipo de autoridad influye significativamente con el empowerment en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

H0: El tipo de autoridad no influye significativamente con el empowerment en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

H1: El tipo de autoridad si influye significativamente con el empowerment en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

Tabla N°28

Correlaciones

		TIPO DE AUTORIDAD (agrupado)	EMPOWERMENT (agrupado)
TIPO DE AUTORIDAD (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,211
	Sig. (bilateral)		,264
	N	30	30
EMPAWERMENT (agrupado)	Correlación de Pearson	,211	1
	Sig. (bilateral)	,264	
	N	30	30

Interpretación:

La tabla 28 nos muestra que obtuvimos un coeficiente de relación Pearson=,211 el cual indica que hay correlación muy baja según la Tabla 16, la significancia bilateral es ,264 es mayor al 0.05 entonces aceptamos la hipótesis nula (H0) y rechazamos la hipótesis de investigación (H1), lo cual nos indica que El tipo de autoridad no influye significativamente con el empowerment en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

Tabla N°29

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,211 ^a	,044	,010	,501

a. Predictores: (Constante), TIPO DE AUTORIDAD (agrupado)

Interpretación:

Se obtuvo en tabla 29 que el coeficiente de correlación R de Pearson es de 0.211 que según la tabla 16 de rango de correlaciones estandarizadas nos dice que es una correlación muy baja, asimismo el empowerment está variando en 4.4% por causas del tipo de autoridad.

Tabla N°30

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	,327	1	,327	1,299	,264 ^b
	Residuo	7,040	28	,251		
	Total	7,367	29			

a. Variable dependiente: EMPOWERMENT (agrupado)

b. Predictores: (Constante), TIPO DE AUTORIDAD (agrupado)

Interpretación:

Se obtuvo en tabla 30 que el valor de Fisher $F=1,299$ no supera al valor crítico de la investigación $Z=1,96$, por lo tanto nos indica que posiblemente no se rechace la H_0 , pero como la significancia de la prueba es 0.264 es mayor que la significancia determinada 0.05 y según la regla de decisiones se tiene que aceptar la H_0 .

Tabla N°31

Coefficientes^a

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	,920	,460		2,002	,055
TIPO DE AUTORIDAD (agrupado)	,280	,246	,211	1,140	,264

a. Variable dependiente: EMPOWERMENT (agrupado)

Interpretación:

De la tabla N°31 se observa que el coeficiente beta 0 es igual a 0.920 y el beta del coeficiente del empowerment es de 0.280 que nos servirán para realizar nuestra ecuación lineal. Además la intensidad o fuerza de una variable sobre la otra es de 21.1% y esa fuerza muy baja. Formaremos en seguida la fórmula de ecuación. $Y = a + bX$ que al ser reemplazada por los valores y por las variables se convierte que el empowerment es a 0.920 más tipo de autoridad por 0.280. Se observa que el incentivo aporta en 28% en tipo de autoridad.

IV DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación es determinar la influencia del coaching en el clima organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017, el cual no se cumplió porque se obtuvo una relación muy grande, perfecta y negativa entre las dos variables; pero no se relaciona con el objetivo de Villegas que es determinar la influencia del coaching en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015 ya que si se relacionan sus dos variables. Entonces el resultado de esta; en comparación a la tesis de Villegas, J. (2015).Influencia Del Coaching En La Gestión De Talento Humano En La Cooperativa De Ahorro y Crédito Fianza Y Garantías Ltda. Miraflores 2015; no coinciden.

El objetivo de esta investigación no se cumplió obteniendo una relación alta, fuerte y negativa entre las dos variables; pero no se relaciona con el objetivo de Valencia que es determinar la relación que tiene el Coaching con respecto al Desempeño Laboral de los docentes de Lincoln College, San Martin de Porres, 2016, ya que se relacionan sus dos variables. Entonces el resultado de esta investigación; en comparación a la tesis de Valencia, G.(2016). El coaching y su relación con el desempeño laboral de los docentes de Lincoln College, San Martin de Porres, 2016; no coinciden.

El objetivo de esta investigación no se cumplió obteniendo una relación alta, fuerte y negativa entre las dos variables; pero no se relaciona con el objetivo de Lluay que es la Implementación de estrategia de coaching en la granja Matilde Esther, ya que se encuentran sumamente relacionadas sus dos variables. Entonces el resultado de esta; en comparación a la tesis de Lluay, J. (2011). Implementación de estrategia de coaching en la granja Matilde Esther para mejorar su clima organizacional y la calidad de vida de los empleados; no coinciden.

El objetivo de esta investigación no se cumplió obteniendo una relación alta, fuerte y negativa entre las dos variables; pero no se relaciona con el objetivo de Zambrano que es determinar la influencia del coaching en las empresas, ya que

se encuentran sumamente relacionadas sus dos variables. Entonces el resultado de esta investigación; en comparación a la tesis de Zambrano J. (2010) quien nos dice su investigación que la influencia del coaching en las empresas permite alcanzar altos niveles de rendimiento y cumplimiento de metas debido al correcto uso de los conocimientos de cada colaborador que a su vez el coaching es una herramienta para la mejora continua de las organizaciones siendo en muchas ocasiones desestimada de su importancia; no coinciden.

El objetivo de esta investigación no se cumplió obteniendo una relación alta, fuerte y negativa entre las dos variables; se relaciona con el objetivo de Zapata y Fernandez que es Determinar la Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud; ya que se encuentran sumamente relacionadas sus dos variables. Entonces el resultado de esta investigación; en comparación a la tesis de Zapata, D Jennifer & Paula Fernández-Davila Jara. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. Universitas Psychologica; no coinciden.

El objetivo de esta investigación no se cumplió obteniendo una relación alta, fuerte y negativa entre las dos variables; se relaciona con el objetivo de Atehortua que es la conceptualización del coaching; ya que se encuentran sumamente relacionadas sus dos variables. Entonces el resultado de esta investigación; en comparación a la tesis de Atehortua (2006) no coinciden.

V CONCLUSIONES

1. Si existe influencia significativa del coaching del clima organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.
2. La comunicación no influye significativamente con la cooperación en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017..
3. El involucramiento laboral no influye significativamente con el incentivo en los colaboradores en la Municipalidad de los Olivos 2017.
4. El tipo de autoridad no influye significativamente con el empowerment en los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

VI RECOMENDACIÓN

1. Trabajar con todos los colaboradores en función a charlas y capacitaciones con respecto a la mejora el coaching (para que su comunicación sea eficiente, el tipo de autoridad sean las adecuadas y su involucramiento laboral sea más productivo); desenvolvimiento (que tanto se conoce así mismo, como son sus destrezas y el autoestima que pueda desempeñar) y bienestar laboral (la elevación de confianza, la atención necesaria, el desarrollo que el muestra sea satisfactorio para el cliente).
2. Generar incentivos para los colaboradores, lo cual serán otorgados efectivamente según el cumplimiento de sus objetivos; mejoras de sus habilidad, capacitarse en mayor conocimiento, y saber el nivel de capacidad para cada uno de las áreas.
3. Promover el reconocimiento mensual a los colaboradores en cuanto a sus destrezas, autoconocimiento y el nivel de autoestima que genera frente a los clientes. De esta manera el nivel de información, el mensaje e identidad sea complementado satisfactoriamente en los clientes.
4. Finalmente programar reuniones quincenales para comunicar los logros de cada colaboradores, midiendo los porcentajes del nivel de confianza, la atención y el desarrollo laboral; Asimismo poder inducir técnicas de mejoras para incrementar la satisfaciendo de los clientes.

VII REFERENCIAS

- Atehortua Y Rico (2006). Formación de equipos de alto rendimiento a partir del Coaching. Recuperado de: <http://cdigital.udem.edu.co/TESIS/CDROM25612006/02.TEXTO%20COMPLETO.pdf>
- Cayuela y Guerra (1997) [...].Martín, I. (2007)
- Castañeda, R. (2011). Gestión del cambio. (1 ed). Bogotá. Editorial Universal del Rosario.
- Chiavenato, I (1999).Principios de la Administración.
- Ferro, Páez, Bermúdez, Velosa. (2012) .Medición del clima organizacional. (2° ed.) España: ESIC Editorial.
- Hampton, R. David (1996) "Administración" Segunda Edición Me. Graw Hill/Interamericana deMéxico S A. de C.V.
- Hall (1996) El Lenguaje Silencioso.
- Herrera, J. (2008). Empowerment. (1° edi.) España: Gestión 200.
- Lluay, J. (2011). Implementación de estrategia de coaching en la granja Matilde Esther para mejorar su clima organizacional y la calidad de vida de los empleados. (Para optar el grado de Licenciatura). Universidad Estatal de Milagro.
- Lozano, D. (2008). El Coaching. (3° Ed). México: Mc Graw Hill Educación.
- Muradep, A. (2009). Coaching. (3ª. Ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Roffé, M. (2010). Delegación. España: EDICIONES URANO S.A.
- Saballs, J. (2011) Los centro educativos como organizaciones

Villegas, J. (2015).Influencia Del Coaching En La Gestión De Talento Humano En La Cooperativa De Ahorro y Crédito Fianza Y Garantías. (Para optar el grado de licenciado). Universidad Cesar Vallejo.

Zapata y Jara. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. (Para optar el grado de Licenciatura).Universitas Psychologica.

VIII ANEXOS

CUESTIONARIO

Encuesta realizada en la Municipalidad de los Olivos a los colaboradores de la Subgerencia de Recursos Humanos

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).

ITEM/PREGUNTA	TA	DA	N	ED	TED
1. Ud. cree que una buena comunicación dentro de la municipalidad de los Olivos promueva una gestión del cambio					
2. Ud. cree que existe una buena motivación dentro del trabajo					
3. Ud. cree que exista un buen clima laboral dentro de la empresa					
4. existe una buena participación de los trabajadores con respecto a las actividades encomendadas					
5. Considera que posee autonomía en su puesto de trabajo					
6. La empresa te brinda la oportunidad para tomar decisiones en el equipo de trabajo					
7. El líder siempre facilita la participación y toma de decisiones a todos los integrantes del equipo de trabajo					
8. Ud cree que es necesario realizar retroalimentación continuamente con el trabajo que realiza					
9. Ud cree que su jefe toma en cuenta sus ideas en la toma de decisiones					
10. Ud cree que existe una buena delegación en la jefatura					
11. Existe un alto índice de responsabilidad dentro del trabajo					
12. Guarda siempre una actitud positiva frente a situaciones adversas					
13. considera que el reconocimiento de la empresa es el adecuado frente a sus méritos obtenidos					
14. Es de mayor satisfacción para usted recibir un reconocimiento remunerativo					
15. Cree u que el rendimiento que desempeña es el adecuado para la empresa					
16. Haya una buena coordinación frente a las actividades que desempeña					
17. Ud se siente comprometido para cumplir con los objetivos de la empresa					
18. Ud cree que existe una baja autonomía organizativa dentro de la empresa					

BASE DE DATOS

KEVIN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0	¿Una buena co...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Númerico	8	0	¿Existe una bu...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Númerico	8	0	¿Existe un bue...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Númerico	8	0	¿Existe una bu...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Númerico	8	0	¿Usted conside...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Númerico	8	0	¿La empresa te...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Númerico	8	0	¿El líder siemp...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Númerico	8	0	¿Es necesario ...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Númerico	8	0	¿Usted conside...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0	¿Usted cree qu...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	¿Existe un alto...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	¿Usted guarda ...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	¿Usted conside...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	¿Es de mayor ...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	¿El rendimiento...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	¿Hay una sever...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	¿Usted cree q...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	¿Existe una baj...	{1, TOTALM...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	COMUNICA...	Númerico	8	0	COMUNICACIÓN	{1, TOTALM...	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
20	INVOLUCR...	Númerico	8	0	INVOLUCRAMI...	{1, TOTALM...	Ninguno	24	Derecha	Escala	Entrada
21	TIPODEAU...	Númerico	8	0	TIPO DE AUTO...	{1, TOTALM...	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
22	EMPAWER...	Númerico	8	0	EMPAWERME...	{1, TOTALM...	Ninguno	13	Derecha	Escala	Entrada
23	INCENTIVO	Númerico	8	0	INCENTIVO	{1, TOTALM...	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada
24	COOPERA...	Númerico	8	0	COOPERACIÓN	{1, TOTALM...	Ninguno	13	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

KEVIN.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 34 de 34 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	2	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	2	5	4
2	4	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	2	5	4
3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	5	4
4	5	2	2	4	4	3	4	5	2	4	5	4	2	4	3
5	4	3	3	3	4	3	5	5	3	2	4	4	1	5	4
6	4	2	2	4	3	2	4	5	2	3	4	4	3	5	4
7	5	3	4	4	4	3	3	5	4	2	4	4	3	5	4
8	5	2	4	4	2	2	3	5	2	3	4	4	2	4	4
9	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	3	3	5	4
10	5	2	3	5	3	4	4	5	3	2	5	4	2	4	4
11	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	5	4
12	5	2	4	5	3	3	5	5	4	3	5	4	1	4	5
13	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	5	1	4	4
14	5	3	4	4	3	4	3	4	1	3	5	4	3	5	4
15	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5
16	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	5	4	3	4	5
17	5	3	3	3	4	3	2	5	4	3	4	5	2	4	4
18	4	2	3	4	3	3	2	4	2	4	5	4	3	5	5
19	5	3	2	3	4	3	3	4	1	3	4	4	2	5	5
20	4	2	4	3	2	2	3	5	3	2	4	5	1	4	4
21	4	3	2	3	4	3	5	5	3	2	4	4	2	5	5
22	5	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	2	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

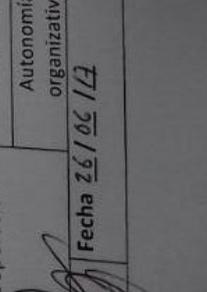
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Influencia del Coaching en el Clima Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

Apellidos y nombres del investigador: Kevin Jano Berrocal Mendoza.

Apellidos y nombres del experto: M^g. CASHA ZACATE, CARLOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE /SUGERENCIAS
COACHING	Comunicación	Gestión del cambio	1. ¿Cree Ud. que una buena comunicación dentro de la Municipalidad de los Olivos promueve conlleva favorablemente una gestión del cambio?		X	
			2. ¿Cree Ud. que existe una buena motivación dentro la empresa?		X	
		Motivación	3. ¿Cree Ud. que exista un buen Clima laboral dentro de su centro de trabajo?		X	
			4. ¿Existe una buena participación de los trabajadores con respecto a las actividades encomendadas?	1. Totalmente en desacuerdo	X	
		Clima Laboral	5. ¿Considera Ud que posee autonomía en su puesto de trabajo?	2. En desacuerdo	X	
			6. ¿La empresa te brinda oportunidades para tomar decisiones en el equipo de trabajo?	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	X	
	Involucramiento laboral	Participación	7. ¿El líder siempre facilita la participación y toma de decisiones a todos los integrantes del equipo de trabajo?		X	
			8. ¿Cree Ud. que es necesario realizar una retroalimentación continuamente con los trabajos que se desempeña?		X	
		Autonomía	9. ¿Considera Ud. que su jefe toma en cuenta sus ideas en la toma de decisiones?		X	
			10. ¿Cree usted que existe una buena delegación en la jefatura?		X	
		Retroalimentación	11. ¿Existe un alto índice de responsabilidad dentro del trabajo?		X	
			12. ¿Guarda siempre una actitud positiva frente a situaciones adversas?		X	
	Tipo de autoridad	Delegación	13. ¿Considera que el reconocimiento de la empresa es el adecuado frente a sus méritos obtenidos?		X	
			14. ¿Es de mayor satisfacción para usted recibir un reconocimiento remunerativo?	4. De acuerdo	X	
		Responsabilidad	15. ¿Cree que el rendimiento que usted desempeña es el adecuado para la empresa?	5. Totalmente de acuerdo	X	
			16. ¿Hay una severa coordinación frente a las actividades que desempeña?		X	
		Actitud positiva	17. ¿Cree usted que se siente comprometido para cumplir con los objetivos de la empresa?		X	
			18. ¿Cree que existe una baja autonomía organizativa dentro de la empresa?		X	
Empowerment	Reconocimiento					
	Rendimiento					
	Coordinación					
Incentivo	Objetivos					
	Autonomía organizativa					

Firma del experto:  **Fecha:** 26/06/17

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS
Título de la investigación: Influencia del Coaching en el Clima Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad de los Olivos 2017.

Apellidos y nombres del investigador: Kevin Jano Berrocal Mendoza.

Apellidos y nombres del experto: Dra. Ophelia Carrasco Ramirez Jimenez

ASPECTO POR EVALUAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE /SUGERENCIAS
COACHING	Comunicación	Gestión del cambio	1. ¿Cree Ud. que una buena comunicación dentro de la Municipalidad de los Olivos promueva conlleva favorablemente una gestión del cambio?		✓	
		Motivación	2. ¿Cree Ud. que existe una buena motivación dentro de la empresa?		✓	
		Clima Laboral	3. ¿Cree Ud. que exista un buen Clima laboral dentro de su centro de trabajo?		✓	
		Participación	4. ¿Existe una buena participación de los trabajadores con respecto a las actividades encomendadas?		✓	
			5. ¿Considera Ud que posee autonomía en su puesto de trabajo?		✓	
		Autonomía	6. ¿La empresa te brinda oportunidades para tomar decisiones en el equipo de trabajo?	1. Totalmente en desacuerdo	✓	
	Tipo de autoridad	Retroalimentación	7. ¿El líder siempre facilita la participación y toma de decisiones a todos los integrantes del equipo de trabajo?	2. En desacuerdo	✓	
			8. ¿Cree Ud. que es necesario realizar una retroalimentación continuamente con los trabajos que se desempeña?	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	✓	
			9. Considera Ud. que su jefe toma en cuenta sus ideas en la toma de decisiones?	4. De acuerdo	✓	
	Empowerment	Delegación	10. ¿Cree usted que existe una buena delegación en la jefatura?	5. Totalmente de acuerdo	✓	
		Responsabilidad	11. ¿Existe un alto índice de responsabilidad dentro del trabajo?		✓	
		Actitud positiva	12. ¿Guarda siempre una actitud positiva frente a situaciones adversas?		✓	
	Incentivo	Reconocimiento	13. ¿Considera que el reconocimiento de la empresa es el adecuado frente a sus méritos obtenidos?		✓	
			14. ¿Es de mayor satisfacción para usted recibir un reconocimiento remunerativo?		✓	
			15. ¿Cree que el rendimiento que usted desempeña es el adecuado para la empresa?		✓	
	Cooperación	Rendimiento	16. ¿Hay una severa coordinación frente a las actividades que desempeña?		✓	
		Coordinación	17. ¿Cree usted que se siente comprometido para cumplir con los objetivos de la empresa?		✓	
		Objetivos	18. ¿Cree que existe una baja autonomía organizativa dentro de la empresa?		✓	

Firma del experto

Fecha 20/11/17

Ophelia Carrasco Ramirez Jimenez
 Dra. en Educación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**INFLUENCIA DEL COACHING EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LOS
OLIVOS, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**



AUTOR:

BERROCAL MENDOZA, KEVIN JANO

ASESOR:

DR. CÉSAR EDUARDO JIMÉNEZ CALDERÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2017-II

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, DR. CESAR EDUARDO JIMENEZ CALDERON, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada "INFLUENCIA DEL COACHING EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS, 2017", del (de la) estudiante BERROCAL MENDOZA, KEVIN JANO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los Olivos 05 de Diciembre año 2017.

Cesar Jimenez Calderon

Firma

DR. CESAR EDUARDO JIMENEZ CALDERON

DNI: 16436847

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://exturnitin.com/app/carta/es/?o=898564153&u=1053508377&lang=es&s=3

feedback studio

KJMB

Resumen de coincidencias

29 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	15 %
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio ucv.edu.pe	8 %
	Fuente de Internet	
3	dispace.umh.es	1 %
	Fuente de Internet	
4	tesis.usat.edu.pe	1 %
	Fuente de Internet	
5	veronicamr.wordpress...	1 %
	Fuente de Internet	
6	dispace.untrru.edu.pe	1 %
	Fuente de Internet	

Página: 1 de 55 Número de palabras: 7950 06:07 p.m. 20/12/2017

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFLUENCIA DEL COACHING EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
 BERROCAL MENDOZA LEIVIS JANO

ASesor:
 DR. JIMÉNEZ CALDERÓN CESAR EDUARDO
 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA, PERÚ
 2017-11

Dr. César Calderón Jiménez Calderón
 CIP: 43335

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 07-12-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo KEVIN JANO BERROCAL MENDOZA , identificado con DNI N° 70039163, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "INFLUENCIA DEL COACHING EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS,2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....





 FIRMA

DNI: 70039163
 FECHA: 18 de Diciembre del 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------