



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“EL COACHING Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL ÁREA
COMERCIAL DE LA EMPRESA GLOBOKAS S.A, SURCO, AÑO 2017”**

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

AUTOR:

Montero Colina, Miguel Angel

ASESOR:

Dr. León Espinoza, Lessner Augusto

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

LIMA – PERÚ

2017

PAGINA DEL JURADO

Dr. Díaz Saucedo Antonio
Presidente

Dr. Lessner Augusto León Espinoza
Secretario

Dr. Fernández Saucedo Narciso
Vocal

Dedicatoria

Agradezco a Dios por protegerme durante todo su camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida. A mis padres Miguel Montero Yampufe y Olga Colina Navarro por su esfuerzo al brindarme la oportunidad de tener una educación, a mis hermanas Claudia Montero Colina y Miriam Montero Colina, por ser un modelo a seguir en mi carrera profesional.

Agradecimiento

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por cuidarme y darme la oportunidad de cumplir uno de mis objetivos.

A mi familia, ejemplo a seguir, por su apoyo inmenso que me brindan durante todo este proceso de aprendizaje.

Al profesor Lessner León Espinoza, excelente docente, por su asesoramiento en brindar el desarrollo de mi tesis.

Y a mis amigos, que muy pocos quedan, los cuales compartí recuerdos de su amistad.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Montero Colina, Miguel Angel con DNI N° 72310417, 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 Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también 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 Cesar Vallejo.

Lima, 5 Julio del 2017

Montero Colina, Miguel Angel
72310417

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “El Coaching y la Motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, Año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Miguel Angel Montero Colina

RESUMEN

Se realizó la investigación titulada "El Coaching y la Motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, Año 2017", cuyo objetivo fue explicar si existe influencia entre la Coaching y Motivación Laboral. Para dicho estudio se utilizó la técnica de la encuesta, para su aplicación se elaboró un cuestionario de 20 preguntas dicho instrumento fue validado mediante el Juicio de Expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach de valor mayor a 0.9. Para la recolección de datos se consideró una población de 135 trabajadores en las cuales se calculó una muestra de 100 trabajadores con un margen de error de 5% y un nivel de confianza de 95%. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el SPSS V. 23. Finalmente, se obtuvo como resultado que el coaching y Motivación Laboral tienen un coeficiente de significancia de valor 0.00 y una correlación positiva fuerte mayor a 0.90, por lo que se aceptó la hipótesis de investigación.

Palabras clave: *motivación, experiencia, modelo, aprendizaje*

ABSTRACT

He was carried out research entitled "Coaching and labour motivation in the commercial area of the company Globokas S.A, Groove, year 2017", whose objective was to explain if there is influence between the Coaching and job motivation. This study was the survey technique, for its application was prepared a questionnaire of 20 questions that instrument was validated by expert opinion and the reliability of the calculated coefficient of Cronbach alpha of greater than 0.9. For the collection of data was considered a population of 135 workers in which a sample of 100 workers with a margin of error of 5% and a confidence level of 95% was calculated. The data obtained were processed using the SPSS V. 23. Finally, resulted in labour motivation and coaching have a coefficient of significance of value 0.00 and a positive correlation strong greater than 0.90, so it was accepted the hypothesis of research.

Key words: *experience, motivation, learning, model*

INDICE

CONTENIDO	PAGINA
Caratula	
PAGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	vii
1. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	11
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	14
1.4. Formulación del problema.....	15
1.4.1. Problema General.....	15
1.4.2. Problema Específicos.....	15
1.5. Justificación del problema.....	15
1.6. Hipótesis.....	16
1.6.1. Hipótesis General.....	16
1.6.2. Hipótesis Específicos.....	16
1.7. Objetivos.....	16
1.7.1. Objetivo General.....	16
1.7.2. Objetivos Específicos.....	16
2. Método.....	17
2.1. Diseño de la investigación.....	17
2.2. Tipo de estudio.....	18
2.3. Variables y Operacionalización.....	18
2.4. Población , muestra	26

2.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27
2.6. Método de Análisis de datos.....	29
2.7. Aspectos éticos.....	29
3. Resultados.....	29
3.1. Análisis estadísticos de los resultados.....	29
3.2. Contrastación de hipótesis.....	33
3.3. Prueba de influencia.....	43
IV. DISCUSIÓN.....	57
V. CONCLUSIONES.....	62
VI. RECOMENDACIONES.....	63
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS.....	69

1. INTRODUCCIÓN:

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA:

Los siguientes temas propuestos surgen con las siguientes interrogantes, la empresa Globokas S.A, ubicada en Surco - Lima, se desarrolla el trabajo de campo sobre la variable independiente coaching con respecto a sus 135 colaboradores dentro del área comercial, ver como esta llega a incidir dentro de la motivación laboral en su rendimiento de trabajo.

El coaching crea un espacio para poder despojarse de los obstáculos que no les permiten evolucionar en sus ambiciones, logra adquirir intuición y competencia para mejora de sus resultados.

Muchas empresas prometen una mejora a la motivación laboral a sus colaboradores por ser un factor importante. La administración actual habla de servicio personalizado, y no de servicio técnico singular.

A nivel internacional: Según el portal de noticias El Observador (Uruguay) del año 2016, mencionan la española Montserrat Hidalgo, en un artículo sobre el coaching “Las empresas generalmente recurren al coaching por objetivos en su mayoría económicos, que van desde aumentar las ventas, cambiar el clima laboral y la imagen de la empresa, hasta ampliar el negocio y la llegada a mayor número de clientes”.

A nivel nacional: Según el portal de noticias web Andina del año 2015, en nuestro país, el 52 por ciento de las empresas brindan oportunidades de desarrollo, por otro lado, 42 por ciento cree que sus sistemas de motivación al desarrollo están siendo bien manejados y el 66 por ciento de las empresas lo aplican en programas de coaching.

A nivel empresarial: La empresa Globokas S.A, para ser cada vez más competitiva debe estar encaminado de forma constante hacia su rendimiento dentro de cada área de acción y dentro de ella buscar como ese rendimiento económico empresarial tiene como soporte la Motivación laboral, ya que una, separando desde un elemento fundamental como la disposición hacia el cliente, debido que una insatisfacción ya sea con el producto o el servicio que le brinden

podría hacer perder a la empresa grandes ocasiones, ya sea en la reputación o como en ingresos.

Señalar el coaching y la motivación laboral, brindaran alternativas de solución a este problema y obtiene la capacidad de relacionar e identificar más con el ambiente de trabajo; es por ello de la experiencia que me ha tocado vivir estos dos años en área comercial por dar el mejor servicio, les entrego esta investigación.

1.2 TRABAJOS PREVIOS:

INTERNACIONALES

Monroy (2015) en su tesis de licenciado titulado “coaching y desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014” , sustentado en la universidad Rafael Candivar , cuyo objetivo general es determinar la relación de la práctica de coaching en el desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014 , trabajo que se realizó con cuarenta colaboradores y supervisores de seis empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango , hombres y mujeres que oscilan entre las edades de 20 – 65 años de diversas religiones , casados y solteros algunos profesionales y otros , estableció la investigación descriptiva ya que examina y analiza sistemáticamente la conducta personal y social en ámbitos sociales , económicos , políticos , religiosos y de trabajo , en este estudio se concluye lo siguiente, la aplicación del coaching se relaciona de forma positiva en el desempeño laboral de los trabajadores ya que incrementan el índice de ventas , el número del cliente y el número de visitas que se realizan , además que permitan el logro de metas organizacionales y hace que los trabajadores sean más productivas en su actividad laboral. Además el valor de relación R Pearson, para el autor fue de un 0.80 en conocimiento la aprobación de la investigación con un valor del (88%), de manera porcentual

Caicedo, Herrera y Quenguan (2013) en su tesis “El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa”, sustentando en la universidad del rosario, cuyo objetivo general es identificar

los efectos que puede generar la utilización de la metodología para alinearse con la estrategia de la empresa, trabajo que se realizó a campo con diferentes empresas que trabajan con esta metodología , aplicando a los directivos un cuestionario relacionado con las competencias , técnicas y relacionadas en las que el coaching influye mostrando el antes y el después , se concluye , con el estudio se deja en evidencia el gran aporte y ayuda que genera la utilización del coaching en la empresa , hoy por hoy los cambios repentinos del mercado , lo alta competitiva de las empresas y el afán por posicionarse y diferenciarse hace indispensable la búsqueda de herramientas como están que generan valor agregado a la empresa.

Quintanilla y Ulloa (2007) en su tesis de licenciado titulado “Propuesta de una guía prácticas para la aplicación del coaching como estrategia de liderazgo aplicado a las autoridades y jefes de unidades administrativas de la facultad multidisciplinaria oriental de la universidad del salvador” , cuyo objetivo general es elaborar una guía práctica para la aplicación del coaching como estrategia de liderazgo , aplicando a las autoridades y jefes de unidades administrativas de la F.M.O” , trabajo que se realizó con el propósito de crear las ideas, realizar y tomar buenas decisiones , establecer un líder para desarrollar y asumir responsabilidades. Se concluye, la idea del coaching es conocer, aprender e incrementar el trabajo en equipo.

NACIONALES

Acosta, Arocha y Ortiz (2011) en su tesis titulado “Coaching, motivación y rotación de personal”, cuya finalidad general es indagar coaching empresarial incide en la motivación de los trabajadores y estudiar cuál es su influencia en la rotación del personal , trabajo que se ha realizo con una investigación de corte cualitativo con diseño descriptivo para cual se realizó seis entrevistas para entender cómo se trabaja, si influye la motivación según los modelos del coaching empresarial y rotación de los colaboradores , se concluyó lo siguiente, el capital humano es el activo más importante de la empresa, los la formación y las capacidades de los trabajadores , es importante que se tenga una visión del Coaching que ayuda a superar la

dificultad de las personas los cuales pueden incidir en su desempeño, productividad.

Cárdenas (2015) en sus tesis de licenciado titulado “la motivación de personal en el área operativa de la empresa atento , la Molina – 2014 , sustentada en la universidad Cesar Vallejo , cuyo objetivo general fue determinar el nivel de la motivación del personal en el área operativa de la empresa Atento , la Molina – 2014, trabajo que realizo con un diseño no experimental mediante un tipo de estudio descriptivo , en donde se aplicó una encuesta a 30 colaboradores con el muestreo tipo probabilístico , en este estudio se concluye lo siguiente ; el nivel de motivación del personal en el área operativa de la empresa Atento , la Molina 2014 , tiene una tendencia al nivel de motivación alta . En otra conclusión, se dio que existe una motivación intrínseca del personal en el área operativa de la empresa Atento, la Molina 2014, tiene una tendencia al nivel de motivación intrínseca alta.

Haquehua (2014) en su tesis de licenciado titulado “motivación laboral y calidad de servicio del restaurante el tinkuy en la merced – Chanchamayo , 2013 “ , sustentada en la universidad Cesar Vallejo , cuyo objetivo general determinar de servicio en el restaurante el tinkuy en la merced , Chanchamayo 2014 , trabajo que se realizó una investigación básica fundamental que se ubica en el nivel explicativo. El diseño de la investigación es correlacionar. La nuestra estuvo representada por los clientes del restaurante el tinkuy en la merced, Chanchamayo , haciendo un total de 186 personal , las técnicas de investigación empleados han sido : el fichaje , el análisis documental , la observación directa y el empleo de un pre test y post test para recoger información sobre las variables , en este estudio se concluyó lo siguiente: Existe una relación entre dos variables; motivación laboral y calidad de servicio, teniendo un resultante de 0.05 y valor $p = 0.000$. Lo cual indica que existe una relación entre motivación laboral y calidad de servicio del restaurante el tinkuy en la merced Chanchamayo, por que se utilizó las teorías de MC Chelland y de servqual, ya que son los conocimientos adecuados para poder mejorar estas dos variables.

1.3 Teorías Relacionadas al Tema

Teoría Coaching

El coaching como “un proceso de introspección y entrenamiento individualizado y/o grupal, que se caracteriza por ser planificado, estructurado, confidencial y estar dirigido a que las personas desarrollen o inhiban determinadas competencias para mejorar su desempeño y garantizar la utilización de todo su potencial” (Palomo, 2004, p.67).

Asimismo se señala que el coaching es “una metodología que se aplica en procesos formales, diseñados para que tanto directivos como colaboradores de cualquier organización y sector aprendan a descubrir por si mismos áreas y aspectos de mejora , así como también para desarrollar nuevas formas de pensar ,actuar , sentir y relacionarse , que sean más eficientes y satisfactorias” (Martínez, 2008, p.41).

“El coaching es un factor clave para la gestión del recurso humano y la consecución de objetivos organizacionales, mejora la atención del usuario, y favorece las competencias directivas” (De Villalobos, 2009, p. 146)

Teoría Motivación Laboral

Según Porter y Lawer (1968), “la motivación laboral está determinada por la probabilidad de un gran esfuerzo valorado a consecuencias de los objetivos y de resultados que posee el individuo, el desempeño conduce a recompensas intrínsecas, extrínsecas e internalizadas” (p.2)

Según Martínez (2012), “el estudio de las relaciones entre el hombre y su rendimiento en el trabajo requiere examinar la motivación, así como las principales investigaciones, que se han desarrollado sobre el tema en el campo de las psicologías de las empresas” (p.21)

Según Amorós (2007), “la motivación es el motivo que te lleva a la acción y este será beneficioso para la organización, en la medida que el trabajador oriente sus esfuerzos hacia los objetivos de la misma, siempre y cuando los objetivos de la persona inherente a la motivación estén direccionados a los objetivos de la organización” (p.389)

1.4 Formulación del problema:

1.4.1 Problema General:

¿Cómo influye el coaching en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017?

1.4.2 Problemas Específicos:

- ¿Cómo influye el entrenamiento en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017?
- ¿Cómo influyen los valores en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017?
- ¿Cómo influye la disciplina en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017?
- ¿Cómo influye el desempeño en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017?
- ¿Cómo influyen los equipos en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017?

1.5 Justificación del estudio:

Mi proyecto de investigación es importante para que toda la empresa Globokas, conozca nuestros desenvolvimientos en expresar nuestras ideas para desarrollar un futuro dentro de la compañía, el fuerza que hacemos en distintas áreas, intervenir en el estudio de motivación es la necesidad que tiene las personas de sentirse seguro dentro de la empresa.

Es oportuno Implementar medidas de mejora para este estudio, contribuyendo a la investigación científica y dando soluciones que perduren en el tiempo (mejora continua), lo que se verá reflejado en una mejora constante en cumplimiento de las tareas, favoreciendo el logro de los objetivos y fortaleciendo el compromiso de los trabajadores con la organización. Por ello esta investigación se basa en describir, identificar y determinar la influencia del coaching y la motivación laboral del área comercial de los colaboradores, para sí demostrar con resultados sus efectos positivos y negativos.

1.6. Hipótesis:

1.6.1 Hipótesis general:

El coaching influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas:

- El entrenamiento influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.
- Los valores influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.
- La disciplina influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.
- El desempeño influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.
- Los equipos influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

1.7 Objetivos:

1.7.1 Objetivo General:

Determinar la influencia del coaching en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos:

- Determinar la influencia del entrenamiento en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

- Determinar la influencia de los valores en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.
- Determinar la influencia de la disciplina en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.
- Determinar la influencia del desempeño en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.
- Determinar la influencia de los equipos en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

2. METODO:

La investigación es de tipo Hipotético Deductivo. Se refiere al medio utilizado para llegar a un fin.

Según Bernal (2010) “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

2.1 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, ya que no se manipulo las variables de estudio y solo se recopila la información en un solo momento.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir

variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.151)

2.2 Tipo de estudio

El tipo de investigación es aplicada.

Según Murillo (2008) “La investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación (p.159)

Nivel de investigación

La investigación es nivel explicativo - causal

Según Bernal (2010) “la investigación tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. Las investigaciones en que el investigador se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, se denominan explicativas. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables (p.115).

Según Gordillo, Mayo, Lara & Gigante (2010) “se interesa en identificar relaciones del tipo causa – efecto, pero dada la naturaleza del fenómeno resulta imposible por algún motivo manipular experimentalmente las variables” (p.7).

2.3 Variables y Operacionalización

a. Variable Independiente: Coaching

Definición conceptual: “Es una herramienta de gestión empresarial que consiste en acompañar, instruir dar un entrenamiento a personas e insertarlos para trabajos en

equipos, desarrollando valores y disciplina, con el objetivo de un mejora de capacidades que alcancen sus metas o desarrollen habilidades específicas por sí mismos. Liberando el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño”. (Whitmore, 2011, p. 15).

Dimensión 1 “Entrenamiento”

“Para el entrenamiento, no basta el conocimiento intuitivo o la simple memorización de ideas y de conceptos, ya que esto no garantiza que se lleven a cabo conversaciones orientadas al **desarrollo de habilidades, conocimiento** y lograr una adecuada **capacitación**” (Chiriboga y Caliva, 2011, p.106)

Indicadores:

Desarrollo de habilidades: Según Álvarez (1982) “se forman parte de una disciplina, caracterizan en el plano didáctico las acciones que el estudiante realiza al interactuar con su objeto de estudio”

Capacitación: “Es definida como toda actividad realizada en una organización que busca la mejor actitud, habilidades, conocimiento, o conductas de su personal respondiendo a sus necesidades.” (Sáenz, 2011, p.5)

Conocimiento: “Es el proceso en virtud del cual la realidad se refleja y reproduce en el pensamiento” (Gortari, 2006, p. 99)

Dimensión 2 “Valores”:

Según Telles (2011) “El coaching posee como base fundamental una serie de valores centrados en el hombre y en su capacidad para extraer conocimientos de sí mismo, entre los cuales se encuentran principalmente: el liderazgo, la autoconfianza y la ética”

Indicadores:

Liderazgo: “Arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo” (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p. 413)

Autoconfianza: “Señal de autoestima y base de la motivación, es una actitud que ejerce una influencia positiva en el desarrollo personal y en la relación con logotipos” (Estanqueiro, 2012, p.27)

Ética: “Un cuerpo de conocimientos que aborda la naturaleza de las acciones humanas en la vida social, desde la óptica de los conceptos morales” (Torres, 2014, pag. 10)

Dimensión 3 “Disciplina”

Según Telles (2011) “El coaching es una interacción disciplinaria. A fin de conseguir la meta de la mejora continua, un coach debe ser lo suficientemente disciplinado como para crear las condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas y gestionar adecuadamente una conversación de coaching con responsabilidad, conciencia y con una adaptación al cambio”

Indicadores:

Responsabilidad: “Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente” (Rae, 2014)

Conciencia: “Es la conducta, la actividad de las personas que, a su vez, modifica la naturaleza y transforma la sociedad” (Braunstein, Pasternac, Benedito, Saal, 2010, p.23)

Adaptación al Cambio: “Es la capacidad del trabajador para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas

y para aceptar los cambios que se susciten en su entorno” (Camacho, 2008, p.42)

Dimensión 4 “Equipo”

Según Robbins (2009) “Equipo de trabajo formado por individuos de varias especialidades para cumplir diferentes tipos de tarea dentro de su área de trabajo de con buenos resultados” (p. 323)

Indicadores

Tarea: “Trabajo que debe hacerse en tiempo limitado” (Rae, 2014)

Resultado: “Efecto y consecuencia de un hecho, operación o deliberación” (Rae, 2014)

Dimensión 5 “Desempeño”

Chiavenato (2004), “el desempeño es la conducta de una persona, mientras ejecuta su trabajo, en términos de los resultados que produce y la satisfacción que logra al hacerlo”

Indicadores

Conducta: “Hay teoría que argumenta que el comportamiento sigue estímulos de manera relativamente impensada”, (Robbins, 2009, p. 57)

Persona: “Indica la máscara o careta del actor con finalidad de aumentar el sonido pero también significar el carácter o representación por el cual se actúa” (Quisbert, 2010, p. 1)

b. Variable Dependiente: Motivacion Laboral

Definición conceptual: “La motivación es el proceso que parte de un requerimiento psicológico, una necesidad que activa un comportamiento o habilidades orientado hacia una meta. La clave para entender el proceso de motivación reside en el

significado de las necesidades, los impulsos y el conocimiento de los incentivos y en las relaciones entre ellos” (Chiavenato, 2004, p.3).

Dimension 1 “Habilidades”

“El termino habilidad proviene del latín habilitas, y se refiere al talento, competitividad, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea. Una persona hábil logra realizar una tarea o actividad con éxito gracias a su destreza” (Harrington, 1997, p.166)

Indicadores:

Talento: Según Pérez y Merino (2013) “Es la noción de talento está vinculada a la aptitud o la inteligencia. Se trata de la capacidad para ejercer una cierta ocupación o para desempeñar una actividad. El talento suele estar asociado a la habilidad innata y a la creación, aunque también puede desarrollarse con la práctica y el entrenamiento”

Competitividad: “Debe ser entendida como la diferenciación que tiene la organización para mantener la estrategia competitiva en su medio económico, que le permita alcanzar, sostener y mejorar; la cual se mide mediante el posicionamiento en su entorno socio-económico, Donde la competitividad está determinada por la productividad” (Kotler, 2012, p.102).

Aptitud: Según Pérez y Merino (2012) “La refiere a las condiciones psicológicas de una persona que se vinculan con sus capacidades y posibilidades en el ámbito del aprendizaje”

Dimension 2 “Meta”

“Meta es un término con el que se le conoce a los objetivos o propósitos que por lo general una persona se plantea en la vida cotidiana” (Pérez, 2010)

Indicadores

Objetivos: “Los fines hacia los que se dirige la actividad”
(Koontz, 2012, p. 616)

Propósitos: “Es la intención o el ánimo de hacer o dejar de hacer algo. En el habla cotidiana, se suele utilizar en la expresión a propósito como sinónimo del término adrede, para señalar una acción deliberada, generalmente perjudicial o molesta para un tercero” (Sánchez, 2014, p. 23).

Dimension 3 “Conocimiento”

“Es el proceso en virtud del cual la realidad se refleja y reproduce en el pensamiento humano; dicho proceso está condicionado por las leyes del devenir social y se halla indisolublemente unido a la actividad práctica” (Dolores, 2015)

Indicadores

Pensamiento: Según Perez y Gardey (2008)
“Por su parte, es el producto de la mente, aquello traído a la existencia por medio de la actividad intelectual”

Actividad: Según Perez y Gardey (2015) “Es proceso o la acción que lleva a cabo un sujeto o una institución, por lo general como parte de sus funciones o tareas habituales”.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
COACHING	<p>“Es una herramienta de gestión empresarial que consiste en acompañar, instruir dar un entrenamiento a personas e insertarlos para trabajos en equipos, desarrollando valores y disciplina, con el objetivo de una mejora de capacidades que alcancen sus metas o desarrollen habilidades específicas por sí mismos. Liberando el potencial de una persona para incrementa al máximo su desempeño”.</p> <p>(Whitmore, 2011, p. 15).</p>	ENTRENAMIENTO	DESARROLLO DE HABILIDADES	1, 2 3	CUANTITATIVA RAZON
			CAPACITACION		
			CONOCIMIENTO		
		VALORES	LIDERAZGO	4,5,6	
			AUTOCONFIANZA		
			ETICA		
		DISCIPLINA	RESPONSABILIDAD	7,8,9	
			CONCIENCIA		
			ADAPTACION DEL CAMBIO		
		DESEMPEÑO	PERSONA	10,11	
			TAREA		
		EQUIPOS	CONDUCTA	12,13	
RESULTADO					

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
MOTIVACION LABORAL	<p>“La motivación es el proceso que parte de un requerimiento psicológico, una necesidad que activa un comportamiento o habilidades orientado hacia una meta. La clave para entender el proceso de motivación reside en el significado de las necesidades, los impulsos y el conocimiento de los incentivos y en las relaciones entre ellos” Chiavenato (2004, p.3).</p>	HABILIDADES	TALENTO	1,2,3	CUANTITATIVA RAZON
			COMPETITIVIDAD		
			APTITUD		
		META	PROPOSITO	4,5	
			OBJETIVOS		
		CONOCIMIENTO	PENSAMIENTO	6,7	
			ACTIVIDAD		

2.4 Población, Muestra:

Población:

La población para el presente estudio que se ha tomado está compuesta por 135 colaboradores de la empresa Globokas

Según Hernández et al (2010), “las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”. (p.304)

Muestra:

Según Carrasco (2005), “Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra se pueden generalizar a todos los elementos que conforman la población”. (p.45)

El tipo de muestreo que se aplicó en esta investigación es estadísticamente probabilístico de tipo aleatoria simple utilizando la siguiente formula:

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

Dónde:

N: población (135)

Z: nivel de confianza 1.96 para el (95% de confianza)

P: probabilidad de acierto (0.5)

E: Error es 0.05 (5% error máximo)

n: número de elementos de la muestra a calcular

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(1 - 0.5)135}{(0.05)^2(135 - 1) + (1.96)^2(0.5)(1 - 0.5)}$$

$$\mathbf{n = 100}$$

Es decir, la muestra está constituida por 100 colaboradores.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad :

Técnicas

La técnica que se utilizó en esta investigación se denomina técnica de la encuesta, la cual nos ayudó a recoger información a través de las respuestas que otorgaron los clientes.

Según Carrasco (2005) “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene”. (p.314)

Instrumentos

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos de esta investigación fue el cuestionario, compuesto de 21 preguntas.

Carrasco (2005), indica que el cuestionario: “Es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas”. (p.318).

Validez

Para Hernández et al. (2010), “la validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.201).

Para la presente investigación se hizo efectiva la validación del instrumento de recolección de datos a través del juicio de cuatro expertos quienes en base a su experiencia midieron el contenido, criterio y constructo de las preguntas.

Dr. Pedro Costilla Castillo

Dr. Brenda Noblecilla

MBA. David Aliaga Correa

Confiabilidad:

Según Bernal (2010), “la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios [...]” (p. 247).

TABLA N°1: FIABILIDAD GENERAL

Coficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy Baja
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Se elaboró un cuestionario de 20 preguntas realizadas a 100 colaboradores de la empresa, con la finalidad de medir la confiabilidad de dicho instrumento se utilizó de escala de medición Likert. Para demostrar dicha confiabilidad se realizara la medición de la fiabilidad del instrumento mediante el método de Alfa de Cronbach.

Recogido de una muestra de 100, trabajadores de la empresa Globokas S.A.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	20

Interpretación: En el presente estudio, el Alfa de Cronbach, tiene un valor de 0,986 por tanto es superior a 0.8, entonces, concluimos que el instrumento utilizado es fiable en el presente estudio de investigación.

2.6 Método de análisis de datos:

En el presente trabajo de investigación, se utilizó el programa “SPSS 23”, las pruebas estadísticas que se realizó fueron: Alfa de Cronbach para la medición de la confiabilidad del instrumento, juicio de expertos para la validez de las encuestas, la prueba de regresión lineal para examinar la aceptación o rechazo de la hipótesis estudiada, las tablas de frecuencia de las dimensiones , lo cual se han enseñado mediante cuadros y gráficos para realizar dicho estudio , de tal manera se puede llegar a las conclusiones sobre el planteamiento del problemas.

2.7 Aspectos éticos:

La presente investigación es confiable; se respetó todos los aspectos metodológicos, teóricos y científicos; la veracidad de los resultados; el respeto por la propiedad intelectual de cada autor; el respeto por las convicciones políticas, religiosas y morales; responsabilidad social, política, jurídica y ética; respeto a la privacidad; proteger la identidad de los individuos que participan en el estudio; honestidad, etc.

3. RESULTADOS

3.1 Análisis de los resultados estadísticos

Tabla 2: ENTRENAMIENTO (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
	24	24,0	24,0
	15	15,0	15,0
Válidos	16	16,0	16,0
	3	3,0	3,0
	42	42,0	42,0
Total	100	100,0	100,0

En la Tabla N°1, se aprecia que el 42% indica que están totalmente de acuerdo, un 24% totalmente en desacuerdo, el 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15% en desacuerdo y el 3% de acuerdo con la dimensión entrenamiento.

Tabla 3: VALORES (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
TOTALMENTE EN DESACUERD	12	12,0	12,0
EN DESACUERDO	13	13,0	13,0
NI DE ACUER/ NI EN DESACUE	20	20,0	20,0
DE ACUERDO	14	14,0	14,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	41	41,0	41,0
Total	100	100,0	100,0

En la Tabla N°2, se aprecia que el 41% indica que están totalmente de acuerdo, un 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14% de acuerdo, el 13% desacuerdo, 12 totalmente en desacuerdo con la dimensión valores.

Tabla 4: DISCIPLINA (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
TOTALMENTE EN DESACUER	16	16,0	16,0
EN DESACUERDO	9	9,0	9,0
Válidos NI DE ACUER/ NI EN DESACUE	26	26,0	26,0
DE ACUERDO	8	8,0	8,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	41	41,0	41,0
Total	100	100,0	100,0

En la Tabla N°3, se aprecia que el 41% indica que están totalmente de acuerdo, un 26% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 16% totalmente desacuerdo, el 9% desacuerdo, 8% de acuerdo con la dimensión disciplina.

Tabla 5: DESEMPEÑO (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
TOTALMENTE EN DESACUER	24	24,0	24,0
EN DESACUERDO	2	2,0	2,0
Válidos NI DE ACUER/ NI EN DESACU	17	17,0	17,0
DE ACUERDO	15	15,0	15,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	42	42,0	42,0
Total	100	100,0	100,0

En la Tabla N°4, se aprecia que el 42% indica que están totalmente de acuerdo, un 24% totalmente desacuerdo, el 17% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15% de acuerdo, el 2% en desacuerdo con la dimensión desempeño.

Tabla 6: EQUIPO (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
TOTALMENTE EN DESACUER	24	24,0	24,0
EN DESACUERDO	1	1,0	1,0
Válidos NI DE ACUER/ NI EN DESACUE	16	16,0	16,0
DE ACUERDO	27	27,0	27,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	32	32,0	32,0
Total	100	100,0	100,0

En la Tabla N°5, se aprecia que el 32% indica que están totalmente de acuerdo, el 27% de acuerdo, el 24% totalmente desacuerdo, el 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 1% en desacuerdo con la dimensión equipo.

Tabla 7: METAS (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
	10	10,0	10,0
	15	15,0	15,0
Válidos	1	1,0	1,0
	33	33,0	33,0
	41	41,0	41,0
Total	100	100,0	100,0

En la Tabla N°6, se aprecia que el 41% indica que están totalmente de acuerdo, el 33% de acuerdo, el 15% desacuerdo, el 10% totalmente desacuerdo, el 1% ni de acuerdo ni en desacuerdo, con la dimensión metas.

Tabla 8: HABILIDADES (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
	24	24,0	24,0
	9	9,0	9,0
Válidos	21	21,0	21,0
	3	3,0	3,0
	43	43,0	43,0
Total	100	100,0	100,0

En la Tabla N°7, se aprecia que el 43% indica que totalmente de acuerdo, el 24% totalmente desacuerdo, el 21% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9% desacuerdo, el 3% de acuerdo, con la dimensión habilidades.

Tabla – Grafica 9: CONOCIMIENTO (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
TOTALMENTE EN DESACUERD	16	16,0	16,0
EN DESACUERDO	9	9,0	9,0
Válidos NI DE ACUER/ NI EN DESACUER	26	26,0	26,0
DE ACUERDO	8	8,0	8,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	41	41,0	41,0
Total	100	100,0	100,0

En la Tabla N°8, se aprecia que el 41% indica que totalmente de acuerdo, el 16% totalmente desacuerdo, el 26% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9% desacuerdo, el 8% de acuerdo, con la dimensión conocimientos.

3.2 Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Hi: El coaching influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017

H0: El coaching no influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H1: El coaching si influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

Ho: $R = 0$: V1 no tiene relación con V2

H1: $R \neq 0$: V1 tiene relación con V2

Para interpretar el coeficiente de correlación, utilizamos la siguiente escala, nos servirá para la ver la relación de influencia que hay entre las variables.

TABLA N°10**Escala de Coeficiente de Correlación:**

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2010, P.305)

Por lo tanto:

Regla de decisión:

Sí; Valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Sí; Valor $p < 0.05$; se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

TABLA N°11**Correlaciones**

		COACHING	MOTIVACIÓN LABORAL
ENTRENAMIENTO	Correlación de Pearson	1	,993**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,993**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se aprecia que, si existe relación significativa entre la variable independiente coaching y la variable dependiente motivación laboral, hallándose con un valor, donde $P=0.000$ a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), y un nivel de relación de 0.993; lo cual indica que la correlación es positiva alta según la tabla de correlación.

Según Hernández et al (2010) “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón” (p.304)

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Hi: El Entrenamiento influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H0: El Entrenamiento no influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H1: El Entrenamiento si influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas Perú S.A, Surco, año 2017.

Ho: $R = 0$: V1 no tiene relación con V2

H1: $R = 0$: V1 tiene relación con V2

Para interpretar el coeficiente de correlación, utilizamos la siguiente escala, nos servirá para la ver la relación de influencia que hay entre las variables.

TABLA N°12

Escala de Coeficiente de Correlación:

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las

		variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2010, P.305)

Regla de decisión:

Sí; Valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Sí; Valor $p < 0.05$; se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

TABLA N°13

Correlaciones

		COACHING	MOTIVACIÓN LABORAL
ENTRENAMIENTO	Correlación de Pearson	1	,962**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,962**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se aprecia que, si existe relación significativa entre la dimensión entrenamiento y la variable dependiente motivación laboral, hallándose con un valor, donde $P=0.000$ a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), y un nivel de relación de 0.962; lo cual indica que la correlación es positiva alta según la tabla de correlación.

Según Hernández et al (2010) “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón” (p.304)

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Hi: Los Valores influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017

H0: Los Valores no influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H1: Los Valores si influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

Ho: $R = 0$: V1 no tiene relación con V2

H1: $R \neq 0$: V1 tiene relación con V2

Para interpretar el coeficiente de correlación, utilizamos la siguiente escala, nos servirá para la ver la relación de influencia que hay entre las variables.

TABLA N°14
Escala de Coeficiente de Correlación:

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2010, P.305)

Regla de decisión:

Sí; Valor $p > 0.05$, se acepta la Ho

Sí; Valor $p < 0.05$; se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

TABLA N°15

		Correlaciones	
		COACHING	MOTIVACIÓN LABORAL
VALORES	Correlación de Pearson	1	,983**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,983**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se aprecia que, si existe relación significativa entre la dimensión valores y la variable dependiente motivación laboral, hallándose con un valor, donde $P=0.000$ a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), y un nivel de relación de 0.983; lo cual indica que la correlación es positiva alta según la tabla de correlación.

Según Hernández et al (2010) “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón” (p.304)

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

H_i: La Disciplina influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017

H₀: La Disciplina no influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H₁: La Disciplina si influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H_o: $R = 0$: V1 no tiene relación con V2

H₁: $R = 0$: V1 tiene relación con V2

Para interpretar el coeficiente de correlación, utilizamos la siguiente escala, nos servirá para la ver la relación de influencia que hay entre las variables.

TABLA N°16**Escala de Coeficiente de Correlación:**

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2010, P.305)

Regla de decisión:

Sí; Valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Sí; Valor $p < 0.05$; se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

TABLA N°17**Correlaciones**

		COACHING	MOTIVACIÓN LABORAL
DISCIPLINA	Correlación de Pearson	1	,987**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,987**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se aprecia que, si existe relación significativa entre la dimensión disciplina y la variable dependiente motivación laboral, hallándose con un valor,

donde $P=0.000$ a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), y un nivel de relación de 0.987; lo cual indica que la correlación es positiva alta según la tabla de correlación.

Según Hernández et al (2010) “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón” (p.304)

HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Hi: Los Equipos influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H0: Los Equipos no influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H1: Los Equipos si influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017

Ho: $R = 0$: V1 no tiene relación con V2

H1: $R = 0$: V1 tiene relación con V2

Para interpretar el coeficiente de correlación, utilizamos la siguiente escala, nos servirá para la ver la relación de influencia que hay entre las variables.

TABLA N°18
Escala de Coeficiente de Correlación:

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.

+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2010, P.305)

Regla de decisión:

Sí; Valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Sí; Valor $p < 0.05$; se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

TABLA N°19

		COACHING	MOTIVACIÓN LABORAL
EQUIPOS	Correlación de Pearson	1	,928**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,928**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se aprecia que, si existe relación significativa entre la dimensión equipo y la variable dependiente motivación laboral, hallándose con un valor, donde $P=0.000$ a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), y un nivel de relación de 0.928; lo cual indica que la correlación es positiva alta según la tabla de correlación.

Según Hernández et al (2010) “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón” (p.304)

HIPÓTESIS ESPECIFICA 5

Hi: El Desempeño influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H0: El Desempeño no influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H1: El Desempeño si influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

Ho: $R = 0$: V1 no tiene relación con V2

H1: $R = 0$: V1 tiene relación con V2

Para interpretar el coeficiente de correlación, utilizamos la siguiente escala, nos servirá para la ver la relación de influencia que hay entre las variables.

TABLA N°20
Escala de Coeficiente de Correlación:

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2010, P.305)

Regla de decisión:

Sí; Valor $p > 0.05$, se acepta la Ho

Sí; Valor $p < 0.05$; se rechaza la Ho y se acepta la H1

TABLA N°21**Correlaciones**

		COACHING	MOTIVACIÓN LABORAL
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	1	,875**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,875**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	100	100

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se aprecia que, si existe relación significativa entre la dimensión equipo y la variable dependiente motivación laboral, hallándose con un valor, donde $P=0.000$ a un nivel de significancia de 0.01 (bilateral), y un nivel de relación de 0.875; lo cual indica que la correlación es positiva alta según la tabla de correlación.

Según Hernández et al (2010) “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón” (p.304)

3.3 Prueba de influencia

Hipótesis general

Hi: El coaching influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017

H0: El coaching no influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H1: El coaching si influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

TABLA N°22

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja

41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Según (Rivero, 2005, p.240)

Regresión lineal

TABLA N°23

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,993 ^a	,986	,925	2,764

Interpretación: La variación de la variable dependiente Motivación laboral se da en 98.6% por efecto de la variable independiente, esta variación es alta según la tabla N°22.

Según Hernández et al (2010) “es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson. Brinda la oportunidad de predecir las puntuaciones de una variable tomando las puntuaciones de la otra variable. Entre mayor sea la correlación entre las variables (covariación), mayor capacidad de predicción”. (p.314)

Análisis de varianza

TABLA N°24

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,863	5	21,373	54,209	,000 ^b
	Residual	35,137	94	,382		
	Total	37,010	99			

a. Variables predictoras: (Constante), COACHING

b. Variable dependiente: MOTIVACIÓN LABORAL

Interpretación: Asimismo, el nivel crítico (Sig.) calculado es 0.000 menor al nivel de significancia 0.05; por lo tanto ambas variables relacionadas, reafirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

Según Hernández et al (2010), “es una prueba estadística para analizar si más de dos grupos difieren significativamente entre sí en cuanto a sus medidas y varianzas”. (p.314)

Análisis de regresión lineal

TABLA N°25

Coefficientes^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,519	,192		2,577	,001
	COACHING (Agrupado)	,241	,081	,993	,620	,001

Interpretación:

- 1) La variación de la variable dependiente motivación laboral 98.6% por efecto de la variable independiente. esta variación es alta según la tabla N°22
- 2) La ecuación de regresión lineal es

$$\text{Motivación laboral} = 5,19 + 2,41(\text{Coaching})$$
- 3) La significancia de T de student que vale 6.20 es 0.00 menor a 0.005 (0,00<0.05) lo que implica rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar como verdadera la hipótesis alterna (H1) , por lo tanto sería que el coaching si influye en la motivación laboral del área comercial de la empresa Globokas ,Surco, 2017; cumpliéndose así mismo la hipótesis general.

Hipótesis Especifica 1

Hi: El Entrenamiento influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H0: El Entrenamiento no influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H1: El Entrenamiento si influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas Perú S.A, Surco, año 2017.

TABLA N°26

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Según (Rivero, 2005, p.240)

Regresión lineal

TABLA N°27

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,962 ^a	,926	,925	2,764

Interpretación: La variación dependiente Motivación laboral se da en 92.6% por efecto de la dimensión entrenamiento, esta variación es alta según la tabla N°26.

Según Hernández et al (2010) “es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson. Brinda la oportunidad de predecir las puntuaciones de una variable tomando las puntuaciones de la otra variable. Entre mayor sea la correlación entre las variables (covariación), mayor capacidad de predicción”. (p.314)

Análisis de varianza

TABLA N°28

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	9374,150	1	9374,150	1227,179	,000 ^b
	Residual	748,600	98	7,639		
	Total	10122,750	99			

a. Variable dependiente: MOTIVACIÓN LABORAL

b. Variables predictoras: (Constante), ENTRENAMIENTO

Interpretación: Asimismo, el nivel crítico (Sig.) calculado es 0.000 menor al nivel de significancia 0.05; por lo tanto ambas variables relacionadas, reafirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

Según Hernández et al (2010), “es una prueba estadística para analizar si más de dos grupos difieren significativamente entre sí en cuanto a sus medidas y varianzas”. (p.314)

Análisis de regresión lineal

TABLA N°29

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3,659	,754		4,849	,000
	ENTRENAMIENTO	2,381	,068	,962	35,031	,000

Interpretación

- 1) La variación de la variable dependiente motivación laboral 92.6% por efecto de la variable independiente. esta variación es alta según la tabla N°26
- 2) La ecuación de regresión lineal es

$$\text{Motivación laboral} = 36,59 + 23,81(\text{Entrenamiento})$$

- 3) La significancia de T de student que vale 35.0301 es 0.00 menor a 0.005 (0,00<0.05) lo que implica rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar como verdadera la hipótesis alterna (H1) , por lo tanto sería que el coaching si influye en la motivación laboral del área comercial de la empresa Globokas ,Surco, 2017; cumpliéndose así mismo la hipótesis general.

Hipótesis Especifica 2

Hi: Los Valores influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017

H0: Los Valores no influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H1: Los Valores si influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017

TABLA N°30

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Según (Rivero, 2005, p.240)

Regresión lineal

TABLA N°31

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,983 ^a	,966	,966	1,876

Interpretación: La variación dependiente Motivación laboral se da en 96.6% por efecto de la dimensión valores, esta variación es alta según la tabla N°30.

Según Hernández et al (2010) “es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson. Brinda la oportunidad de predecir las puntuaciones de una variable tomando las puntuaciones de la otra variable. Entre mayor sea la correlación entre las variables (covariación), mayor capacidad de predicción”. (p.314)

Análisis de varianza

TABLA N°32

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	9777,682	1	9777,682	2776,882	,000 ^b
	Residual	345,068	98	3,521		
	Total	10122,750	99			

a. Variable dependiente: MOTIVACIÓN LABORAL

b. Variables predictoras: (Constante), VALORES

Interpretación: Asimismo, el nivel crítico (Sig.) calculado es 0.000 menor al nivel de significancia 0.05; por lo tanto ambas variables relacionadas, reafirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

Según Hernández et al (2010), “es una prueba estadística para analizar si más de dos grupos difieren significativamente entre sí en cuanto a sus medidas y varianzas”. (p.314)

Análisis de regresión lineal

TABLA N°33

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,319	,544		2,423	,017
	VALORES	2,491	,047	,983	52,696	,000

Interpretación

- 1) La variación de la variable dependiente motivación laboral 96.6% por efecto de la variable independiente. esta variación es alta según la tabla N°30
- 2) La ecuación de regresión lineal es
Motivación laboral = 13,19 + 24,91(Valores)
- 3) La significancia de T de student que vale 52.696 es 0.00 menor a 0.005 (0,00<0.05) lo que implica rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar como verdadera la hipótesis alterna (H1) , por lo tanto sería que el coaching si influye en la motivación laboral del área comercial de la empresa Globokas ,Surco, 2017; cumpliéndose así mismo la hipótesis general.

Hipótesis Especifica 3

Hi: La Disciplina influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017

H0: La Disciplina no influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H1: La Disciplina si influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

TABLA N°34

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Según (Rivero, 2005, p.240)

Regresión lineal

TABLA N°35

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,987 ^a	,974	,973	1,650

Interpretación: La variación dependiente Motivación laboral se da en 97.4% por efecto de la dimensión disciplina, esta variación es alta según la tabla N°34.

Según Hernández et al (2010) “es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson. Brinda la oportunidad de predecir las puntuaciones de una variable tomando las puntuaciones de la otra variable. Entre mayor sea la correlación entre las variables (covariación), mayor capacidad de predicción”. (p.314)

Análisis de varianza

TABLA N°36

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	9855,947	1	9855,947	3620,211	,000 ^b
	Residual	266,803	98	2,722		
	Total	10122,750	99			

a. Variable dependiente: MOTIVACIÓN LABORAL

b. Variables predictoras: (Constante), DISCIPLINA

Interpretación: Asimismo, el nivel crítico (Sig.) calculado es 0.000 menor al nivel de significancia 0.05; por lo tanto ambas variables relacionadas, reafirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

Según Hernández et al (2010), “es una prueba estadística para analizar si más de dos grupos difieren significativamente entre sí en cuanto a sus medidas y varianzas”. (p.314)

Análisis de regresión lineal

TABLA N°37

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,767	,486		1,580	,000
	DISCIPLINA	2,663	,044	,987	60,168	,000

Interpretación

- 1) La variación de la variable dependiente motivación laboral 97.4% por efecto de la variable independiente. esta variación es alta según la tabla N°34
- 2) La ecuación de regresión lineal es
Motivación laboral = 76.7+ 26.63 (Disciplina)
- 3) La significancia de T de student que vale 60.168 es 0.00 menor a 0.005 (0,00<0.05) lo que implica rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar como verdadera la hipótesis alterna (H1) , por lo tanto sería que el coaching si influye en la motivación laboral del área comercial de la empresa Globokas ,Surco, 2017; cumpliéndose así mismo la hipótesis general.

Hipótesis Especifica 4

Hi: Los Equipos influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H0: Los Equipos no influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H1: Los Equipos si influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017

TABLA N°38

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Según (Rivero, 2005, p.240)

Regresión lineal

TABLA N°39

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,928 ^a	,862	,860	3,777

Interpretación: La variación dependiente Motivación laboral se da en 86.2% por efecto de la dimensión equipos, esta variación es alta según la tabla N°38.

Según Hernández et al (2010) “es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente r de Pearson. Brinda la oportunidad de predecir las puntuaciones de una variable tomando las puntuaciones de la otra variable. Entre mayor sea la correlación entre las variables (covariación), mayor capacidad de predicción”. (p.314)

Análisis de varianza

TABLA N°40

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8724,798	1	8724,798	611,630	,000
	Residual	1397,952	98	14,265		
	Total	10122,750	99			

a. Variable dependiente: MOTIVACIÓN LABORAL

b. Variables predictoras: (Constante), EQUIPOS

Interpretación: Asimismo, el nivel crítico (Sig.) calculado es 0.000 menor al nivel de significancia 0.05; por lo tanto ambas variables relacionadas, reafirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

Según Hernández et al (2010), “es una prueba estadística para analizar si más de dos grupos difieren significativamente entre sí en cuanto a sus medidas y varianzas”. (p.314)

Análisis de regresión lineal

TABLA N°41

Coeficientes ^a				
Modelo	Coeficientes no estandarizados	Coeficientes tipificados	t	Sig.

		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3,756	1,060		3,544	,001
	EQUIPOS	3,435	,139	,928	24,731	,000

Interpretación

- 1) La variación de la variable dependiente motivación laboral 86.2% por efecto de la variable independiente. esta variación es alta según la tabla N°38
- 2) La ecuación de regresión lineal es
Motivación laboral = 37,56+ 34.35 (Equipo)
- 3) La significancia de T de student que vale 24.731 es 0.00 menor a 0.005 (0,00<0.05) lo que implica rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar como verdadera la hipótesis alterna (H1) , por lo tanto sería que el coaching si influye en la motivación laboral del área comercial de la empresa Globokas ,Surco, 2017; cumpliéndose así mismo la hipótesis general.

Hipótesis General 5

Hi: El Desempeño influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H0: El Desempeño no influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

H1: El Desempeño si influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.

TABLA N°42

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Según (Rivero, 2005, p.240)

Regresión lineal

TABLA N°43

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,875 ^a	,766	,764	4,915

Interpretación: La variación dependiente Motivación laboral se da en 76.6% por efecto de la dimensión equipos, esta variación es alta según la tabla N°42.

Según Hernández et al (2010) “es un modelo estadístico para estimar el efecto de una variable sobre otra. Está asociado con el coeficiente *r* de Pearson. Brinda la oportunidad de predecir las puntuaciones de una variable tomando las puntuaciones de la otra variable. Entre mayor sea la correlación entre las variables (covariación), mayor capacidad de predicción”. (p.314)

Análisis de varianza

TABLA N°44

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7755,212	1	7755,212	321,013	,000
	Residual	2367,538	98	24,159		
	Total	10122,750	99			

a. Variable dependiente: MOTIVACIÓN LABORAL

b. Variables predictoras: (Constante), DESEMPEÑO

Interpretación: Asimismo, el nivel crítico (Sig.) calculado es 0.000 menor al nivel de significancia 0.05; por lo tanto ambas variables relacionadas, reafirmando la aceptación de la hipótesis alterna.

Según Hernández et al (2010), “es una prueba estadística para analizar si más de dos grupos difieren significativamente entre sí en cuanto a sus medidas y varianzas”. (p.314)

Análisis de regresión lineal

TABLA N°45

Coeficientes^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3,376	1,473		2,292	,024
	DESEMPEÑO	3,518	,196	,875	17,917	,000

Interpretación

- 1) La variación de la variable dependiente motivación laboral 76.6% por efecto de la variable independiente. esta variación es alta según la tabla N°42
- 2) La ecuación de regresión lineal es

$$\text{Motivación laboral} = 33,76 + 35.18 (\text{Desempeño})$$
- 3) La significancia de T de student que vale 17.917 es 0.00 menor a 0.005 (0,00<0.05) lo que implica rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar como verdadera la hipótesis alterna (H1) , por lo tanto sería que el coaching si influye en la motivación laboral del área comercial de la empresa Globokas ,Surco, 2017; cumpliéndose así mismo la hipótesis general.

V DISCUSIÓN:

Con respecto a los resultados obtenidos en la presente investigación y trabajos desarrollados anteriormente, podemos determinar y exponer lo siguiente:

Hipótesis y objetivo general:

El objetivo general fue determinar la influencia del coaching en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A. Para ello, mediante la prueba de R Pearson se demostró con un nivel de significancia menor a 0.05, ($P \leq 0.05$), resultado esperado que permite aceptar la hipótesis de investigación. Además, ambas variables poseen una correlación de $R = 0.993$, el cual demuestra que una influencia positiva fuerte y dado que el valor es altamente significativo ello nos indica que se logró cumplir con el objetivo general.

Monroy (2015) en su tesis de licenciado titulado “coaching y desempeño laboral de los visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014”, sustentado en la universidad Rafael Candivar , se planteó el objetivo de lograr determinar el desempeño basado a un adecuado coaching desde la perspectiva de los trabajadores, usuarios del internos de cómo se desarrolla la gestión del talento humano dentro de la empresa y como ella permite obtener mejores resultados para el logro de los objetivos a un largo plazo. donde también dicha investigación concluye en dar a conocer que la buena ejecución de un adecuado coaching mejora la calidad de vida dentro de las organizaciones logrando ser más comunicativo y buscando la tolerancia en momentos de presión en las labores, además doy en conocimiento la aprobación de la investigación con un valor del (88%), en dicha investigación del autor, y que para nuestra investigación logramos obtener un favorable valor de R cuadrado corregido de 99.3% donde los encuestados ratifican este resultados para empresa Globokas S.A. Ante tal comparación, se afirma y se da refuerzo a la postura de nuestra presente investigación indicando que existe influencia directa entre las dos variables de estudio.

Para Palomo (2004) “El coaching como “un proceso de introspección y entrenamiento individualizado y/o grupal, que se caracteriza por ser

planificado, estructurado, confidencial y estar dirigido a que las personas desarrollen o inhiban determinadas competencias para mejorar su desempeño y garantizar la utilización de todo su potencial” (p. 67).

Hipótesis y objetivo específico N° 01:

Se formuló el objetivo de Determinar la influencia del entrenamiento en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A.C. Para ello, mediante la prueba del Anova demostró con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, resultado que aprueba la hipótesis de la investigación. Además, se obtuvo una R cuadrado corregido de relación de 0.925, lo cual indica que mantienen una relación positiva fuerte. Por tanto, se afirma que nuestra investigación logró demostrar el primer objetivo específico.

Caicedo, Herrera y Quenguan (2013) en su tesis “El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa”, sustentando en la universidad del Rosario - Argentina. Los autores presentan como cuyo objetivo general es identificar los efectos que puede generar la utilización de la metodología para alinearse con la estrategia de la empresa, trabajo que se realizó a campo con diferentes empresas que trabajan con esta metodología. Este trabajo logro concluir que las brechas entra el coaching y la influencia de la motivación como medida de una adecuada herramienta de gestión, la cual son esperada y la percibida por el trabajador, donde la motivación tiene un vínculo fuerte con la manera de cómo se maneja el coaching como indica logro indicar el autor y lo corrobora con un alto porcentaje de donde se logró un valor representativo de 88%, y para nuestra presente investigación se obtuvo 92.5%, que es de alta confiabilidad. Por lo tanto reafirmamos y corroboramos que si se cumple la relación entre ambas investigaciones.

Chiriboga y Caliva (2011) “Para el entrenamiento, no basta el conocimiento intuitivo o la simple memorización de ideas y de conceptos, ya que esto no garantiza que se lleven a cabo conversaciones orientadas al desarrollo de habilidades, conocimiento y lograr una adecuada capacitación. Con respecto a esta teoría donde me permite definir como el entrenamiento mejora algunas

de las actividades de los colaboradores, Donde se añade que el autor reafirma mi postura y al cual he llegado mi investigación” (p.106)

Hipotesis y objetivo específico N° 02

Se formuló el objetivo de determinar la influencia de los valores en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A. Para ello, mediante la prueba del Anova demostró con un nivel de significancia menor a 0.05, resultado que aprueba la hipótesis de la investigación. Además, se obtuvo una R cuadrado corregido de relación de 0.966, lo cual indica que mantienen una relación positiva fuerte. Por tanto, se afirma que nuestra investigación logró demostrar el segundo objetivo específico.

Quintanilla y Ulloa (2007) en su tesis de licenciado titulado “Propuesta de una guía prácticas para la aplicación del coaching como estrategia de liderazgo aplicado a las autoridades y jefes de unidades administrativas de la facultad multidisciplinaria oriental de la universidad del salvador”, cuyo objetivo general es elaborar una guía práctica para la aplicación del coaching como estrategia de liderazgo y el cual concluye como el coaching permite un aprendizaje en cuanto a los valores que se imparte en cuanto a un buen trabajo de equipo. Donde también se logró un valor representativo de 75%, y para nuestra presente investigación se obtuvo 96.6% R cuadrado corregido. Por lo tanto reafirmamos, corroboramos, y discutimos, que si se cumple la influencia entre ambas investigaciones.

Según Telles (2011) “El coaching posee como base fundamental una serie de valores centrados en el hombre y en su capacidad para extraer conocimientos de sí mismo, entre los cuales se encuentran principalmente: el liderazgo, la autoconfianza y la ética”

Hipotesis y objetivo específico N° 03

Se formuló el objetivo en determinar la influencia de la disciplina en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A. Para ello, mediante la prueba del Anova demostró con un nivel de significancia

menor a 0.05, resultado que aprueba la hipótesis de la investigación. Además, se obtuvo una R cuadrado corregido de relación de 0.973, lo cual indica que mantienen una relación positiva fuerte. Por tanto, se afirma que nuestra investigación logró demostrar el tercer objetivo específico.

Acosta, Arocha y Ortiz (2011) en su tesis titulado “Coaching, motivación y rotación de personal”, cuya finalidad general es indagar coaching empresarial incide en la motivación de los trabajadores y estudiar cuál es su influencia en la rotación del personal y el cual concluye como el coaching es una disciplina muy importante para lograr un aprendizaje en cuanto a los valores que se imparte y con ella reducir la rotación de los colaboradores. Donde también se logró un valor representativo de 82%, y para nuestra presente investigación se obtuvo 97.3% R cuadrado corregido. Por lo tanto reafirmamos, corroboramos, y discutimos, que si se cumple la influencia entre ambas investigaciones.

Según Telles (2011) “El coaching es una interacción disciplinaria. A fin de conseguir la meta de la mejora continua, un coach debe ser lo suficientemente disciplinado como para crear las condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas y gestionar adecuadamente una conversación de coaching con responsabilidad, conciencia y con una adaptación al cambio”

Hipotesis y objetivo específico N° 04

Se formuló el objetivo en determinar la influencia del desempeño en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A. Para ello, mediante la prueba del Anova demostró con un nivel de significancia menor a 0.05, resultado que aprueba la hipótesis de la investigación. Además, se obtuvo una R cuadrado corregido de relación de 0.860, lo cual indica que mantienen una relación positiva fuerte. Por tanto, se afirma que nuestra investigación logró demostrar el tercer objetivo específico.

Cárdenas (2015) en sus tesis de licenciado titulado “la motivación de personal en el área operativa de la empresa atento , la Molina – 2014 , sustentada en la universidad Cesar Vallejo , cuyo objetivo general fue determinar el nivel de la motivación del personal en el área operativa de la empresa Atento. Se concluye el coaching mejora el desempeño a largo plazo para mejora de la

empresa convirtiéndolo en resultados positivos o rentabilidad y dicha investigación logró un valor representativo de 82%, y para nuestra presente investigación se obtuvo 86% R cuadrado corregido. Por lo tanto reafirmamos, corroboramos y discutimos que si cumple con la influencia entre ambas investigaciones.

Chiavenato (2009) “El desempeño es la conducta de una persona, mientras ejecuta su trabajo, en términos de los resultados que produce y la satisfacción que logra al hacerlo”

Hipotesis y objetivo específico N° 05

Se formuló el objetivo en determinar la influencia de los equipos en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A. Para ello, mediante la prueba del Anova demostró con un nivel de significancia menor a 0.05, resultado que aprueba la hipótesis de la investigación. Además, se obtuvo una R cuadrado corregido de relación de 0.764, lo cual indica que mantienen una relación positiva fuerte. Por tanto, se afirma que nuestra investigación logró demostrar el tercer objetivo específico.

Haqqehua (2014) en su tesis de licenciado titulado “motivación laboral y calidad de servicio del restaurante el tinkuy en la merced – Chanchamayo, 2013 “, sustentada en la universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo general determinar de servicio en el restaurante el tinkuy en la merced. Se concluye el coaching mejora la motivación de los equipos de trabajo dentro de la empresa la Merced, dando resultados positivos en cuanto a la rentabilidad la investigación logró dar un valor representativo de 92%, y para nuestra presente investigación se obtuvo 76.4% R cuadrado corregido. Por lo tanto reafirmamos, corroboramos y discutimos que si cumple con la influencia entre ambas investigaciones.

Según Robbins (2009) “Equipo de trabajo formado por individuos de varias especialidades para cumplir diferentes tipos de tarea dentro de su área de trabajo” (p. 323)

V Conclusiones

- ✓ Se determinó que, existe influencia entre el coaching y la motivación laboral de la empresa Globokas S.A; se concluye un buen manejo del coaching que se transmite a la motivación laboral, para ser más competitivos en el mercado, es primordial contar con coaching para el aumento de las ventas como es en este caso.
- ✓ Se determinó que, existe influencia entre el entrenamiento y la motivación laboral en la empresa Globokas S.A; se concluye por el entrenamiento genera la productividad y los procesos que ayudan a la empresa para poder ser llevado a cabo
- ✓ Se determinó que, existe influencia entre los valores y la motivación laboral en la empresa Globokas S.A; se concluye por los valores se desarrolla un liderazgo organizacional y fortalecimiento de las relaciones internas, que ayudan a la empresa para poder ser llevado a cabo.
- ✓ Se determinó que existe influencia entre la disciplina y la motivación laboral en la empresa Globokas S.A; se concluye por la disciplina genera compromiso y entusiasmo para la motivación laboral que ayudan a la empresa para poder ser llevado a cabo.
- ✓ Se determinó que existe influencia entre los equipos y la motivación laboral en la empresa Globokas S.A; se concluye con los equipos es un factor indispensable en el medio laboral, por el medio del colaborador con el equipo de trabajo puede obtener buenos resultados para la motivación laboral que ayuden a la empresa para poder ser llevado a cabo.
- ✓ Se determinó que existe influencia entre el desempeño y la motivación laboral en la empresa Globokas S.A; se concluye con el desempeño se llevara reacciones positivas para las relaciones laborales, mayor eficacia y eficiencia en la motivación laboral, que ayuden a la empresa para poder ser llevado a cabo.

VI Recomendaciones:

- ✓ Se sugiere implementar el coaching en la Empresa GLOBOKAS S.A., ya que es una el “Coaching” es una herramienta que ayudará a mejorar las competencias personales y profesionales de las personas por consiguiente, su desempeño laboral.
- ✓ Aumentar la satisfacción laboral del empleado para que pueda lograr los objetivos de la empresa. Así mismo lograr que produzca cambios positivos y una mejora en las competencias y habilidades laborales.
- ✓ Saber llegar más a sus colaboradores, en la manera de liderar, y en aprender a tratar de sacar lo mejor del colaborador.
- ✓ Se debe compartir adecuadamente una transmisión de conocimientos y habilidades entre compañeros, para asegurarnos que las capacitaciones están dando resultados se puede hacer una evaluación de desempeño a través del feedback o evaluación de 360°, esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno, jefes, pares y subordinados.
- ✓ Formar equipos de alto rendimiento a partir del Coaching, para lograr la formación de estos equipos de trabajo, se tiene que fundamentar todo un proceso de aprendizaje, capacitación, para el mejoramiento continuo tanto de las personas como de la empresa.

VII. Referencias Bibliográficas

Acosta, Arocha, Ortiz, (2011). *Coaching, motivación y rotación de personal*. Licenciatura. Pontificia Universidad Javeriana.

Alvarez, C (1982). *El Sistema de habilidades profesionales en la metodología de la enseñanza de la historia*. Habana. Recuperado de: https://www.ecured.cu/Formaci%C3%B3n_y_desarrollo_de_habilidades

Amorós, E. (2007) *Comportamiento Organizacional*. Extraído el 10 de enero del 2014. Recuperado de:

Http://books.google.com.pe/books?id=uRfl1b44BjEC&printsec=frontcover l=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación científica: administración economía humanidades y ciencias sociales*. (3era ed.). Bogotá – Colombia. The Pearson editor

Braunstein, N. Pasternac, M. Benedito, G. Saal, F (2003) *Psicología: Ideología y ciencia*. 21era edición. Editores argentina s.a. Argentina. Recuperado

de: https://books.google.com.pe/books?id=2n1oU142qDwC&pg=PA23&dq=conciencia+definicion+autores&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiErcKN9t_UAhUG5yYKHf6XDV8Q6AEIKzAC#v=onepage&q=conciencia%20definicion%20autores&f=false

Caicedo, Herrera, Quenguan (2013). *El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa*. Licenciatura. Rosario. Recuperado

de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4781/1075249712-2013.pdf?sequence=1>

Camacho, R. (2008). *Mucho que ganar, nada que perder. Competencias: Formación integral de individuos*. St Distribución, S.A. México. Recuperado

de: https://books.google.com.pe/books?id=GvVI9E_UJzsC&pg=PA42&dq

[=es+la+capacidad+del+trabajador+para+enfrentarse+con+flexibilidad+y+versatilidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjfhc6hguHUAhXFNT4KH Yd-D7AQ6AEIJDA#v=onepage&q=es%20la%20capacidad%20del%20trabajador%20para%20enfrentarse%20con%20flexibilidad%20y%20versatilidad&f=false](#)

Cárdenas, K. (2015). *La motivación del personal en el área operativa de la Empresa Atento, La Molina*. Licenciado. Cesar Vallejo.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.

Chiavenato (2004). *Administración de Recursos Humanos*. 7ta Edición. Colombia. Mc Graw Hill.

Chiriboga P, Caliva J (2011). Formando Agro líderes: “Metodología para el fortalecimiento del liderazgo en el sector agropecuario”. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=vmEnY-apMjgC&pg=PA106&lpg=PA106&dq=no+basta+con+el+conocimiento+intuitivo+o+la+simple&source=bl&ots=EAjbsUDxe&sig=mmj5pwcb4AjXoFiEmlnTg5f1vk&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwixkYKb3d_UAhVGRiYKHcQDAwkQ6AEIIDAA#v=onepage&q=no%20basta%20con%20el%20conocimiento%20intuitivo%20o%20la%20simple&f=false

De Villalobos, F. (2009) *Liderazgo*. av enferm, [revista en internet]. Disponible en: <http://www.revistas.unal.edu.co>.

Dolores, R (2015) *Metodología de la investigación científica*. Recuperado de: https://www.academia.edu/14966168/EL_CONOCIMIENTO

Estanqueiro, A. (2006) *Principios de comunicación interpersonal, Para saber tratar con las personas*. (12ed). Ediciones Narcea. España. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=z4eWPI_3k0C&pg=PA27&dq=

[autoconfianza&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=autoconfianza&f=false](#)

Haquehua, M. (2014). *Motivación laboral y calidad de servicio del restaurante el Tinkuy en la Merced - Chanchamayo*. Licenciado. Cesar Vallejo.

Harrington, H (1997). *Administración total del mejoramiento continuo. La nueva generación*. Colombia. Mc Graw - hill

Gordillo, R. Mayo, N. Lara, G. & Gigante, S. (2010). *Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto*. Recuperado de: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf

Gortari, E (2006) *Diccionario de la lógica*. Editorial Plaza y Valdés. España

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (4ta ed.). México: Mc Graw Hill

Koontz, H., Weihrich, H., Cannice M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. 14ta Edición. México .McGraw-Hill. Recuperado de: https://luisvaldiviesomerino.files.wordpress.com/2016/08/administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_koontz.pdf

Kotler, P. (2012) *Marketing* .14va Edición, México: Pearson Educación.

Martínez, J. (2008) *Coaching y liderazgo*. Contribuciones a la economía [Internet]. Recuperado de: [http:// www.eumed.net/ce/](http://www.eumed.net/ce/).

Martínez, M (2012). "La Gestión Empresarial equilibrando objetivos y valores". Madrid. Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&dq=Motivaci%C3%B3n:+La+gesti%C3%B3n+empresarial&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiMttmqis3QAhWFOSYKHYQIBcEQ6AEIKTAA#v=onepage&q=Motivaci%C3%B3n%3A%20La%20gesti%C3%B3n%20empresarial&f=false>

- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Consultado el 18 de abril de 2008 de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/538/589>
- Palomo, M. (2014) *El liderazgo: Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. 6ta Edición. Madrid: Esic.
- Porter y Lawer (1968). "Teoría Porter Lawler". Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Teoria-Porter-Lawler/4197718.html>
- Pérez, J y Gardey A (2008). *Definición de pensamiento científico*. Recuperado de: <http://definicion.de/pensamiento-cientifico/>
- Pérez, J y Gardey A (2016). *Definición de actividad Comercial*. Recuperado de <http://definicion.de/actividad-comercial/>
- Pérez, J y Merino M (2013). *Definición de talento*. Recuperado de: <http://definicion.de/talento/>
- Pérez, J y Merino M (2012). *Definición de Aptitud*. Recuperado de: <http://definicion.de/aptitud/>
- Pérez, V (2010) *Calidad total en la atención al cliente*. 3era edición. Ideas propias Editorial.
- Quintanilla, Ulloa (2007). Propuesta de una guía práctica para la aplicación del coaching como estrategia de liderazgo aplicado a las autoridades y jefes de unidades administrativas de la facultad multidisciplinaria oriental de la universidad de el salvador. Licenciado. El Salvador. Recuperado de: <http://opac.fmoues.edu.sv/infolib/tesis/50106447.pdf>
- Quisbert, E (2010). *Concepto de persona en derecho*. Bolivia. Recuperado de: <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/persona.pdf>
- RAE (2014). *Diccionario de la lengua española*. 23 ediciones. España.
- Reyes (2012). *Administración Total del Mejoramiento Continuo: La Nueva Generación*. Colombia, Mc Graw Hill.

- Robbins S y Judge T (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13va ed.). México: Pearson Educación. Recuperado de: <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf>
- Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Saenz, R. (2011). *Capacitación*. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. México. Recuperado de: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/capacitacion1.pdf
- Sánchez, V (2014). *Tus tesoros interiores. Claves para superar lo imposible*. Planeta – Windmills. California. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=zY0hBwAAQBAJ&pg=PA23&lpq=PA23&dq=es+la+intencion+o+el+animo+de+hacer+o+dejar+de+hacer+algo&source=bl&ots=RqG259jQVH&sig=eGhPg6cltTNQp_48ZMEqvLRLLoE0&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwilubrv7uDUAhUNET4KHxOpBlgQ6AEIMTAD#v=onepage&q=es%20la%20intencion%20o%20el%20animo%20de%20hacer%20o%20dejar%20de%20hacer%20algo&f=false
- Telles, M (2011) *Dirección y Operación de Recursos Humanos*. Universidad “Rafael Maria Baral”. Venezuela. Recuperado de: <http://aprendamos.aprenderapensar.net/2011/06/29/hola-mundo/>
- Torres, Z (2014) *Introducción a la ética*. Editorial Patria S.A. México. Recuperado de: <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381481.pdf>
- Whitmore, J (2011). *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Editorial Paidós Ibérica. Barcelona, España

ANEXOS

Instrumento de Medición

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene como objetivo conocer como la utilización del Coaching influye en la Motivación laboral del Área Comercial de la empresa Globokas, Surco, 2017.

INSTRUCCIONES

Marque con una X la respuesta que crea usted sea la correcta.
Por favor escoger solo una opción en cada pregunta

DATOS ESPECÍFICOS	
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De Acuerdo
5	Muy de Acuerdo

VARIABLE INDEPENDIENTE: COACHING						
	DIMENSION 1 : ENTRENAMIENTO	1	2	3	4	5
1	¿Cómo califica el nivel de comportamiento que se observa dentro de la empresa?					
2	Cree que los colaboradores están capacitados a alcanzar los propósitos de la empresa?					
3	¿Cree dentro de la empresa se imparte un conocimiento de cómo se hacen las cosas?					
DIMENSION 2: VALORES						
4	¿Considera que la empresa permite que sus trabajadores crezcan profesionalmente, para que estén a cargo en un futuro?					
5	¿Cree que se fomenta una buen comportamiento para desarrollar las tareas dentro de la empresa?					
6	¿Cómo califica los principios que tienen sus colaboradores para la búsqueda de un logro en los objetivo dentro de la empresa?					
DIMENSION 3 : DISCIPLINA						
7	¿Considera que ser responsable permite el cumplimiento de metas trazadas dentro de la empresa					
8	¿Considera que los colaboradores tienen algún tipo de compromiso para desempeñarse mejor en sus labores?					
9	¿Cree que la empresa se adapta a los cambios administrativos?					
DIMENSION 4: DESEMPEÑO						
10	¿Cómo percibe el nivel de desempeño que realiza cada persona dentro de su área de trabajo?					
11	¿Considera que sus labores son bien realizadas para lograr un desempeño óptimo?					
DIMENSION 5 : EQUIPOS						
12	¿Considera que una conducta adecuada fortalece los objetivos de cada equipo?					
13	¿Cómo califica los resultados de los equipos de trabajo dentro de la empresa?					

Gracias por su colaboración

ANEXOS

Instrumento de Medición

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene como objetivo conocer como la utilización del Coaching influye en la Motivación laboral del Área Comercial de la empresa Globokas, Surco, 2017.

DATOS ESPECÍFICOS	
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De Acuerdo
5	Muy de Acuerdo

INSTRUCCIONES

Marque con una X la respuesta que crea usted sea la correcta.
Por favor escoger solo una opción en cada pregunta


VARIABLE DEPENDIENTE: MOTIVACION LABORAL						
	DIMENSION 1 : HABILIDADES	1	2	3	4	5
1	¿Considera que la empresa busca mejorar a sus colaboradores talentosos?					
2	¿Considera que la empresa los motiva a ser más competitivo frente a los demás?					
3	¿Cómo califica la capacidad que muestran los trabajadores dentro de la empresa?					
DIMENSION 2: META						
4	¿Considera que los objetivos de la empresa son adecuados para lograr sus metas?					
5	¿Cómo califica el tipo de pensamiento que fomenta la empresa hacia sus trabajadores?					
DIMENSION 3 : CONOCIMIENTO						
7	¿Considera los trabajadores proponen ideas para el mejoramiento de la motivación dentro del trabajo?					
8	¿Considera que las labores que ejerce le permiten desarrollarse profesionalmente?					

Gracias por su colaboración

Matriz de Consistencia:

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones / Indicadores	Metodología
<p>P.G: ¿Cómo influye el coaching en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017?</p> <p>P.E: A. • ¿Cómo influye el entrenamiento en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017? B. • ¿Cómo influyen los valores en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017? C. • ¿Cómo influye la disciplina en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017? D. • ¿Cómo influye el desempeño en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017? E. • ¿Cómo influyen los equipos en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017?</p>	<p>O.G: Determinar la influencia del coaching en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.</p> <p>O.E : A. • Determinar la influencia del entrenamiento en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017. B. • Determinar la influencia de los valores en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017. C. • Determinar la influencia de la disciplina en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017. D. • Determinar la influencia del desempeño en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017. E. • Determinar la influencia de los equipos en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.</p>	<p>H.G: El coaching influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.</p> <p>H.E: a. • El entrenamiento influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017. b. • Los valores influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017. c. • La disciplina influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017. D. • El desempeño influye significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017. Os equipos influyen significativamente en la motivación laboral en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017. E. Los equipos influyen significativamente en la motivación laboral</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>COACHING</p>	<p>ENTRENAMIENTO</p> <p>Desarrollo de habilidades</p> <p>Capacitación</p> <p>Conocimiento</p> <p>Valores</p> <p>Ética</p> <p>Autoconfianza</p> <p>Valores</p> <p>Disciplina</p> <p>Conciencia</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Adaptación al cambio</p> <p>Desempeño</p> <p>Persona</p> <p>Tarea</p> <p>Equipos</p> <p>Resultado</p> <p>Conducta</p>	<p>Diseño de la Investigación</p> <p>No experimental – Transversal</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación</p> <p>Explicativo - Casual</p> <p>Población</p> <p>135 Colaboradores</p> <p>Muestra</p> <p>100 Colaboradores</p> <p>Técnica de procesamiento de la información</p> <p>Programa estadístico SPSS 23</p>
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>MOTIVACION LABORAL</p>	<p>HABILIDADES</p> <p>Talento</p> <p>Competividad</p> <p>Aptitud</p>	

		en el área comercial de la empresa Globokas S.A, Surco, año 2017.		META Propósitos Objetivos CONOCIMIENTO TO PENSAMIENTO O ACTIVIDAD	
--	--	---	--	---	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“EL COACHING Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA GLOBOKAS S.A. SURCO, AÑO 2017”

8 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
MIGUEL ANGEL MONTERO COLINA

ASESOR:
DR. LEON ESPINOZA, LESSNER AUGUSTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

partidos Resumen

15

Actualmente viendo las fuentes estándar

Ver Fuentes Ingles (Beta)

Partidos	Porcentaje
1 Sometido a Universida... Student Paper	4%
2 gestiondeempresasfa... Internet Fuente	1%
3 pt.scribd.com Internet Fuente	1%
4 prezi.com Internet Fuente	1%
5 www.buenastareas.com Internet Fuente	1%
6 Sometido a EP NBS SAC Student Paper	1%
7 Sometido a 53250 Student Paper	<1%
8 documents.mx Internet Fuente	<1%
9 Sometido a la Pontific... Student Paper	<1%
10 patriotismoestadound... Internet Fuente	<1%
11 www.scribd.com Internet Fuente	<1%