



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA, MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUARAL – LIMA, 2017**

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

AUTOR:

MARTINEZ MELÉNDEZ, MAYKOLL YHONATHAN (ORCID: 0000-0002-7973-0211)

ASESOR:

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN (ORCID: 0000-0002-9983-8967)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

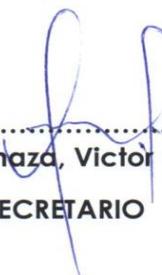
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **MARTINEZ MELÉNDEZ MAYKOLL YHONATHAN** cuyo título es: "**EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL – LIMA, 2017**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (Dieciséis).

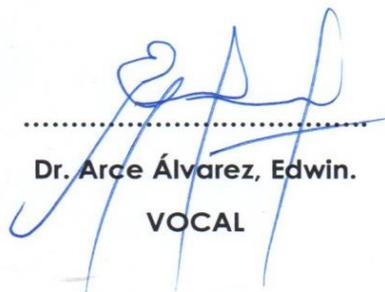
Los Olivos, 16 de diciembre de 2017



.....
Dr. Jiménez Calderón, Cesar Eduardo.
PRESIDENTE



.....
Mg. Dávila Arenaza, Víctor Demétrio.
SECRETARIO



.....
Dr. Arce Álvarez, Edwin.
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres por todo el apoyo, y a todos mis docentes que me enseñaron en este proceso de formación.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres, y a toda mi familia por el apoyo incondicional, a mis Docentes que me ayudaron en este proceso de mi formación profesional. También agradecer a mi alma mater “Universidad César Vallejo”

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Maykoll Yhonathan Martinez Meléndez con DNI N° 47498816, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Académico 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 César Vallejo.

Lima, 16 de Diciembre del 2017.



Maykoll Yhonathan Martinez Meléndez

DNI: 47498816

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “El coaching y su influencia en el desempeño laboral del área de Seguridad Ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Maykoll Yhonathan, Martinez Meléndez

ÍNDICE

Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
I. Introducción	
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Trabajos previos	11
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.3.1. Variable independiente: Coaching	17
1.3.2. Variable Dependiente: Desempeño laboral	17
1.4. Formulación del problema	18
1.4.1. Problema general	19
1.4.2. Problema específicos	19
1.5. Justificación del estudio	19
1.6. Hipótesis	20
1.6.1. Hipótesis general	20
1.6.2. Hipótesis específicos	20
1.7. Objetivos	21
1.7.1. Objetivo general	21
1.7.2. Objetivo específicos	21
II. Método	
2.1. Diseño, Tipo y nivel de investigación	22
2.1.1. Diseño de investigación	22
2.1.2. Tipo de investigación	22
2.1.3. Nivel de investigación	23

2.2.	Variables y operacionalización	23
2.2.1.	Operacionalización de Variables	23
2.2.2.	Matriz de operacionalización	30
2.3.	Población y Muestra	31
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.4.1.	Técnica	31
2.4.2.	Instrumentos de recolección de datos	32
2.4.3.	Validez	32
2.4.4.	Confiabilidad	33
2.5.	Método de análisis de datos	35
2.6.	Aspectos éticos	36
III.	Resultados	36
IV.	Discusión	54
V.	Conclusión	59
VI.	Recomendaciones	60
VII.	Referencia Bibliográfica	61
VIII.	Anexos	66

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del coaching sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017, sobre la población está conformada por 60 trabajadores pertenecientes al área de seguridad ciudadana. Como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario que estuvo compuesto por 32 preguntas en medición de escala de Likert, con la acción de hacer preguntas directas a los trabajadores de la organización, con la finalidad de conocer la causa y el efecto de las variables a investigar. El tipo de investigación esté presente estudio fue aplicada, asimismo el diseño de investigación es No experimental y de corte Transversal. De tal forma los datos obtenidos se procesaron en el programa de estadística SPSS, se demostró que gracias a los resultados obtenidos que si existe influencia significativa del coaching sobre el desempeño laboral.

Palabras clave: Coaching, Desempeño laboral, Desarrollo de capacidades, Innovación de personas, Rendimiento personal.

ABSTRACT

An investigation has been conducted and contains a general objective, in which it is to determine the influence in coaching regarding job performance in a security area call Municipal Provincial of Huaral – Lima, 2017. The Municipal Provincial contains a population of 60 workers that belong to the security citizens. The instrument collection of data has been applied, to a questionnaire that contains 32 questions in a measurement scale of Likert. It's purpose is to ask the employees questions that organization. This was done in order to determine its effect and purpose of why the investigation has been conducted. The type of research this present study was applied, also the research design is Non-experimental and cross-sectional. In such way the information obtain was process to a program of statistics call SPSS. At least, these results demonstrate it the significance influence of job performance of coaching does exist.

Keywords: Coaching, Work performance, Development of capabilities, Innovation of people, personal performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial, mantener el coaching en las organizaciones es muy importante en un mercado competitivo y con constante innovación, ya que se han demostrado que el capital humano es la fuente de los logros de toda organización.

A medida como han pasado los años, las organizaciones han optado por la aplicación del coaching con el fin de obtener un buen desempeño laboral para la supervivencia con los colaboradores de la empresa. De tal manera descubrir, desarrollar las habilidades que generen un constante crecimiento para las organizaciones.

Respecto en América latina el coaching ha crecido significativamente, es ahora donde los propios colaboradores tomas más conciencia por lo que optan por adquirir mayor responsabilidad y tener un mejor resultado por el alcance de las metas logradas.

Lo que ocurre con el coaching es contribuir directamente con el desempeño, ya que son los propios trabajadores que le dan éxito a sus logros y objetivos con el buen trabajo en equipo ya que son las personas quienes le dan vida a sus procesos.

A nivel nacional, el coaching muestra una tendencia positiva en las organizaciones privadas, a comparación que en las organizaciones públicas representa un déficit, es por ello por lo que, si se percibe resultados favorables en las entidades privadas, lo mismo garantizaría resultados exitosos en el sector público con un alto índice en sus rendimientos.

La tendencia del desempeño en el sector público no es optimizada en su totalidad, y esto se refleja más que nada en los servicios que brinda el estado a la sociedad, sin embargo, el rendimiento de los colaboradores no es lo esperado, por lo que no se ha logrado aplicar el coaching constantemente en el proceso de entrenamiento.

A nivel local, como es el caso de la entidad pública Municipalidad Provincial de Huaral, lo que representa el coaching es la falta de la aplicación y por ello no existe el seguimiento a los colaboradores en la etapa de aprendizaje.

A nivel específico en el marco de la investigación se estudia: Escaso desarrollo de capacidades, deficiente innovación de personas y bajo rendimiento que trae como consecuencia la necesidad de estimulación, motivación y compromiso.

Lo que pretende el coaching es desarrollar a las personas y brindar ese apoyo de encaminar a los trabajadores con el fin de cumplir con los objetivos en común con la organización, y para ello es fundamental la voluntad.

Estas dos variables como el coaching y el desempeño laboral será un factor para poder medir el desarrollo y que tan pronunciada es la influencia del coaching para el personal. Y de esta manera debemos de considerar una problemática. ¿Cómo influye el coaching sobre el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017?

1.2. Trabajos Previos

Se ha realizado una exploración de investigaciones por lo que se determinó que existe relación con el tema a investigar, por ello se va a indicar en lo siguiente:

1.2.1. Nivel internacional

Fabrissin (2016), en su investigación titulada, “Liderazgo tradicional y liderazgo coach: un estudio comparativo en Pymes de la ciudad de Córdoba”, realizada Córdoba en la provincia de Argentina. Para optar el grado de licenciatura en Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Siglo 21. Análisis con objetivo principal Analizar la gestión y desarrollo del estilo de liderazgo implementado en las pymes en la ciudad de Córdoba, de esta forma poder comparar y determinar la actualidad de los líderes. EL tipo de investigación que se aplicó fue Descriptiva. A su vez efectuando dos diseños; Cualitativo y Cuantitativo. Concluyó que la edad es el eje principal, ya que lo que se mide es como se ejecutan las actividades y en que ritmo se realizan, si bien no todo es materializar ya que toda actividad debe ejercerse con el factor humano de la motivación. Aun estando en el siglo XXI puede existir líderes obsoletos, que no acompañen a los cambios más aun cuando toda pyme debe innovarse en conocimientos como factor decisivo para lograr resultados a futuro.

Arratia (2010). En su investigación “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados”, realizada en el país de Chile. Para obtener el grado de Magister en Ciencias Sociales mención sociología de la modernización. Tuvo como objetivo principal ¿De qué manera perciben los docentes que las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral son factores que inciden sus desempeños laborales y qué relación tiene esta con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente de nuestro país? El tipo de investigación fue Descriptivo. Efectuando a su vez un diseño cualitativo. Se concluyó que la profesión del docente está ligado a fuerzas políticas y sociales que estas misma generan la satisfacción laboral. Por ello se logró en promover las políticas públicas para que apunte a una mejora integral como un factor de motivación.

Valencia (2014). En su investigación titulada, “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American”. Realizada en el país de Ecuador. Para la obtención el grado de Magister en Desarrollo del Talento Humano En la Universidad Andina Simón Bolívar. Tuvo como objetivo principal: Proponer un plan de mejoramiento del clima organizacional, que permita a los ejecutivos contar con una herramienta que contribuya a resolver las problemáticas detectadas, para crear un ambiente laboral motivador que incida de manera positiva en la satisfacción laboral y por ende en la mejora del desempeño de los empleados. El tipo de investigación fue Descriptivo-correlacional para la cual se diseñó una encuesta basada en referencia bibliográfica. Efectuando así un diseño de investigación cualitativo. Se concluyó en el estudio realizado la presencia de características propias entre las variables, ya que la satisfacción laboral influye en el desempeño, por la que se determinó la insatisfacción de los colaboradores inciden en el rendimiento generando un bajo desempeño en las actividades de la organización.

Monroy (2015). En su tesis titulada “Coaching y desempeño laboral, estudio realizado con supervisores y visitantes médicos de la empresa farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango”. Realizada en Guatemala. Para optar el grado de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar. Analizo el objetivo principal para determinar la relación de la práctica de coaching en el desempeño laboral de los visitantes médicos de la empresa farmacéutica de Quetzaltenango. El tipo de investigación aplicada fue Descriptivo, en la base de recolección de datos aplico fue el cuestionario. En su tesis se determinó que realmente el coaching es una herramienta administrativa y que a su vez se relaciona en el desempeño laboral con los colaboradores y a su vez se demostró que la utilidad del coaching está conectada directamente de forma efectiva sobre el desempeño laboral con los colaboradores haciendo que el mismo personal de trabajo sea más productivo en su actividad laboral.

Mandujano (2016). En su tesis titulada, “El coaching y la inteligencia emocional como elementos esenciales de un liderazgo efectivo” Realizada en el país de México. Para obtener el grado de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional Autónoma de México. Obtuvo como objetivo principal concientizar a los líderes de las organizaciones, sobre el Coaching y la Inteligencia Emocional, como elementos esenciales que influyen para ejercer un liderazgo efectivo. El tipo de investigación que se desarrolló en la investigación es documental y de campo para estudiar a profundidad el comportamiento del fenómeno. En su tesis concluyo que se ha generado resultados positivos en los líderes, ya que les favorece en la toma de decisiones de manera imparcial. Ya que les permite descubrir potenciales, generar mayor conocimiento en sí mismo, generando comprensión en el trabajo en equipo ambos encaminándose a los objetivos y metas en común.

1.2.2. Nivel nacional

Villegas (2015), en su investigación científica “Influencia del coaching en la gestión de talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda., Miraflores 2015”, realizada en Perú. Para obtener el grado de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo. Analizo el objetivo principal en Determinar la influencia del coaching en la gestión de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015. El tipo de investigación fue la encuesta donde recoge información mediante un cuestionario también empleando un diseño no experimental – transversal. Se concluyó que la aplicación del coaching contribuye en gran proporción al talento humano de la organización generando buena práctica en la toma de decisiones y en el progreso de los colaboradores de la entidad señalando en la variable conciencia si influye positivamente en la Gestión del talento humano, asimismo, la responsabilidad de la organización para generar motivación y confianza en los equipos de trabajo.

Farro y Toro (2014), en su investigación titulada “Impacto de la aplicación de coaching para mejorar el clima laboral de la empresa Taiwán Motos en la ciudad de Chiclayo en el año 2013” realizada en Perú. Para obtener el grado de Licenciado en Administración de empresas en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Tuvo como objetivo principal Determinar el impacto de la aplicación de coaching para mejorar el clima laboral de la empresa “Taiwán Motos” de la ciudad de Chiclayo, en el año 2013. Para este tipo de investigación se realizó la exploratoria y a su vez se realizó un diseño experimental. Para la cual se determinó que los colaboradores no tienen la motivación que le permite desarrollar sus destrezas, pero a su vez aplicar el coaching dio resultados positivos y esto se vio plasmado con el departamento de ventas. Resulto ser una estrategia intrínseca para los trabajadores desarrollar sus habilidades. El buen desenvolvimiento para realizar su trabajo ante cualquier problema.

Márquez y Rosado (2015). En su investigación titulada “El coaching empresarial y su influencia en el nivel de satisfacción de los clientes de los restaurantes del consorcio Bon Gourmet, Arequipa 2014” Investigación realizada en Perú. Análisis el objetivo principal para Determinar la influencia del coaching empresarial en el nivel de satisfacción de los clientes de los restaurantes del Consorcio Bon Gourmet. Para este tipo de investigación es relacional. Como conclusión por parte de los colaboradores del Consorcio Bon Gourmet se expresa que en gran magnitud en la capacidad de respuesta se inclina positivamente con 67.98% dando como respuestas de acuerdo, Sin embargo, existe deficiencia por parte de los colaboradores en ofrecer un respaldo con la demanda en días festivos, dando como respuesta que existe influencia de desarrollo de capacidades sobre el desempeño laboral.

Rojas (2016), En su tesis titulada “Relación entre conflicto y desempeño laboral en ATA-IRH SAC – Chiclayo”. Realizada en Perú. Para obtener el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Señor de Sipán realizada en Perú, Analizo el objetivo principal para poder Determinar si existe relación entre conflicto laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa Agrupación Técnica Automotriz IRH – SAC, Chiclayo. Para este tipo de investigación aplicada fue descriptivo-correlacional ya que se analizó la relación que existe entre sus variables estudiadas con un diseño no experimental y transversal. Teniendo en conclusión que los conflictos laborales si se logra percibir en la empresa por la cual conllevan a bajar su calidad de servicio, alejándose más aun del destino meta como empresa. Es viable decir que el conflicto laboral conlleva a un bajo desempeño laboral a causa de falta de capacitación y motivación entre sus colaboradores.

Vargas (2015). En su investigación titulada “Valores organizaciones y si influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TRC Express SAC agencia Trujillo – Periodo 2014” En su investigación realizada en Perú. Para obtener el título profesional de Licenciada en Administración. Tuvo con objetivo general Determinar la influencia de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TRC Express SAC, agencia Trujillo – Periodo 2014. Para este tipo de investigación es descriptiva – transeccional. Para la cual se determinó que los valores organizacionales influyen directamente con el desempeño laboral de los colaboradores, donde les permite desarrollarse y cumplir sus labores sin ningún problema. Además, el desempeño del a empresa TRC Express SAC agencia Trujillo posee un rendimiento efectivo ya que cada año logran cumplir los obstáculos trazados por la oficina de RR.HH.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable independiente: Coaching

Dolan (2012), “El coaching también es el enfoque en personas quienes quieren esforzarse para obtener cambios significativos resolviendo un problema que la persona desea resolver, **desarrollando sus capacidades** en base a resultados que quiere lograr”. (p.30). El coach busca en sí guiar a los trabajadores de la organización con la finalidad de aprender de los propios errores logrando una autoexploración y descubrimiento de sus propias habilidades y así poder potencializarlas.

Muradep (2009), manifiesta que el coaching es un camino para poder lograr a superar limitaciones, aprovechando las oportunidades para poder trascender y fortalecer la confianza. Es la mejor manera de poder **innovarse** constantemente para generar futuro ya sea a **nivel personal** como organizacional. (p.22).

Así mismo, Payeras (2004), refuerza que el coaching no solo es una técnica, sino también los aspectos personales para aquellos que intervienen directamente o indirectamente en los resultados, por lo tanto, el coach se profundiza mayormente en atender los obstáculos personales de los empleados de su empresa, para poder analizar como inciden cada uno de ellos en el **rendimiento personal** o grupal. (p.2)

1.3.2. Variable dependiente: Desempeño laboral

Lusthaus et al. (2002), De tal sentido que el desempeño puede arrojar buenos resultados si la personalidad de la entidad se ve reflejada con los mecanismos de **estimulación** en una serie de incentivos buscando los intereses a corto y largo plazo. (p.93)

Así mismo, Chiavenato (2005) manifiesta que la teoría Y se centra más en la **motivación** y en la retroalimentación a la alta dirección de carácter democrático con valores sociales y humanos proporcionando orientación hacia los objetivos organizaciones. (p.288). Las organizaciones deben de brindar motivación a sus colaboradores para que desarrollen la capacidad de asumir responsabilidades con los objetivos de la entidad.

Con lo mencionado se puede constatar con Arriagada (2002), el desempeño es un esfuerzo sistemático como vínculo a los logros individuales o en conjunto al equipo de trabajo de una organización, y a la asociación a la gestión de metas y los objetivos para evaluar el **compromiso** que tiene la fuerza laboral con la misión para optimizar los procesos. (p.25)

1.3.3. Teoría de la Burocracia en la Administración

Según Weber (1944), “Es una forma de organización, que establecen reglas y normas. El principio de la jerarquía administrativa es donde están fijadas las facultades a través de la división de tareas y la supervisión jerárquica”. (p.179). Sobre el concepto de la burocracia no quiere decir un bajo o alto rendimiento en las empresas, sino en la necesidad de adaptarse y adquirir nuevas características de diseño organizacional.

1.4. Formulación del problema

La presente investigación se realiza en la Municipalidad Provincial de Huaral – 2017, se analizará el comportamiento de las variables a estudiar, por lo que se plantea lo siguiente:

1.4.1. Problema general

¿Cómo influye el coaching sobre desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo influye el desarrollo de capacidades sobre el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017?
- b) ¿Cómo influye la innovación de personas sobre el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017?
- c) ¿Cómo influye el rendimiento personal sobre el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017?

1.5. Justificación

En el transcurso del tiempo, los estudios sobre la administración han generado gran valor en las organizaciones sobre todo en el desarrollo de problemas y amenazas, a su vez se busca aplicar buenas técnicas para aumentar las competencias de los colaboradores para con la organización, de esta forma proyectarse a una mejora continua que busca la empresa para con todos sus colaboradores en generar un alto desempeño laboral para ser la empresa más competitiva.

1.5.1. Justificación teórica

Esta presente investigación será beneficioso para los estudiantes que puedan conseguir información en lo relacionado al “Coaching” y al “Desempeño laboral” con conceptos enfocados al ámbito empresarial con la finalidad de enriquecer más en el tema que se está desarrollando.

1.5.2. Justificación práctica

La presente investigación busca determinar el nivel de influencia sobre la variable independiente sobre la variable dependiente si influye positivamente o si influye negativamente. Permitiendo a su vez implementar soluciones que se necesitan saber en cómo influye una variable sobre la otra.

1.5.3. Justificación metodológica

El tipo de investigación utilizado en este presente estudio es Explicativa – Causal por lo que se ha tratado de comprender el porqué del comportamiento de las variables estudiadas por lo que origina causa-efecto en la variable dependiente, acorde a la naturaleza del estudio, para la realización del presente trabajo de investigación se aplicó el diseño no experimental - transversal, tal es el caso que las variables no serán manipuladas.

1.5.4. Justificación de viabilidad

En la realización del presente trabajo de investigación si bien es cierto el tema propuesto es realizable, ya que se puede recopilar la información fundamental para lograr el desarrollo de la investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El coaching influye positivamente sobre el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicos

- a) El desarrollo de capacidades influye positivamente sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

- b) La innovación de personas influye positivamente sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017
- c) El rendimiento personal influye positivamente sobre el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia del coaching sobre el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la influencia de desarrollo de capacidades con el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.
- b) Determinar la influencia de innovación de personas con el desempeño laboral en del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.
- c) Determinar la influencia del rendimiento personal con el desempeño laboral en del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017

II. MÉTODO

El presente trabajo de investigación, el método utilizado es Hipotético – Deductivo con el propósito de ofrecer soluciones a los problemas empleados , en la cual consiste en comprobar una hipótesis de una proporción pequeña (muestra) para luego deducirla o inferirla en una población.

Para Bernal (2006) “El método Hipotético-Deductivo por otra parte trata de una serie de pasos que parte de las aseveraciones de hipótesis y asimismo busca aceptar o rechazar dichas hipótesis, procediendo así con desenlaces que respondan con hechos veraces al problema de investigación”. (p.56).

2.1. Diseño, Tipo y nivel de investigación

2.1.1. Diseño de investigación

Las variables en el presente estudio no serán manipuladas puesto que busca analizar los hechos que ya ocurrieron en un determinado tiempo para tener una percepción de la realidad sobre los efectos de una variable sobre la otra.

Hernández, Fernández y Baptista (2010). En el presente trabajo de investigación el diseño empleado es “**No experimental** por el simple hecho que no se manipulara las variables y asimismo es **Transversal** porque la recopilación de los datos será en un delimitado tiempo”.

2.1.2. Tipo de investigación

El tipo que presenta investigación es aplicado, por lo que se busca resolver el problema en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral y porque nos permite aplicar nuestros conocimientos adquiridos con el propósito de brindar solución al problema estudiado.

Para Vargas (2009). Es emplear los conocimientos aprendidos en la práctica, para poder desarrollarlo en beneficio para la sociedad o grupo quienes las integran para poder conocer la realidad con el fin de resolver problemas. (p.159).

2.1.3. Nivel de investigación

En la presente investigación, se busca hallar las razones de los hechos a nuestro problema de investigación, comportamiento de las variables estudiadas y que impacto ejercen una sobre la otra.

Salvador (2011). Es el conocimiento científico que necesita ser explicado con un grado que se pueda superar lo observable con relación de las variables en dependencia que origina causa-efecto para acatar a la realidad y tratar de comprenderla en el porqué de las cosas. (p.76).

2.2. Variables, operacionalización:

2.2.1. Operacionalización de variables:

a) Variable independiente: Coaching

Definición teórica:

Whitmore (2011) indica que al emplear el coaching sirve para enriquecer el desempeño, por lo que muchas empresas reconocen la necesidad del aprendizaje para poder estimular, motivar a los colaboradores en satisfacer las necesidades, por lo que el desempeño, aprendizaje y el placer están relacionados entre sí. (p.108).

Bandura (1997), establece la teoría socio-cognitiva del aprendizaje denominado el determinismo recíproco, donde los factores personales, conductuales y ambientales van a determinar el grado de aprendizaje de la persona. (Citado Bruning, Schraw y Norby, 2012, p. 116).

Whitmore (2011) señala que hay una diferencia por querer hacer algo excelente todo el tiempo y hacer un seguimiento de lo que estamos haciendo de una manera más consciente. El ciclo de contribución-información permite lograr un aprendizaje de calidad y a su vez una mejora del desempeño. (p.114).

Definición conceptual:

Según Villanueva (2011). Define coaching como “La **innovación** y transformación en como la **capacidad** humana puede **desarrollarse** y mejorar el **rendimiento personal** o grupal que compartan el mismo objetivo bajo el término organización”. (p.16)

Definición operacional

La presente variable se midió de acuerdo al cuestionario aplicado, la cual nos permitió conocer la existencia de la influencia del desarrollo de capacidades, innovación de personas, y rendimiento personal sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral.

Dimensiones:

Desarrollo de capacidades personales

Farías (2012). El desarrollo de las capacidades se refiere más que nada al desarrollo de las habilidades que puede lograr uno mismo para el desempeño de alguna actividad. Ser responsables da el resultado de un buen fruto, no solo para la sociedad sino también para el crecimiento con uno mismo. (p.42).

Indicadores:

Logros

Robbins y Coulter (2005). Indica que los Logros, “Es el estímulo de lucha para poder salir adelante con una serie de normas para alcanzar el éxito”. (p.396).

Crecimiento

Robbins y Coulter (2005). Indica el crecimiento, “Como la estrategia corporativa que trata de maximizar las operaciones para generar mayor rentabilidad a la organización, mediante la concentración y se enfoca en constante renovación”. (p.187).

Responsabilidades

Bou (2013). Indica que las responsabilidades, “Es la capacidad o habilidad para responder, tomar decisiones por uno mismo. Asimismo, es el compromiso que adquiere el individuo por sus acciones y actos”. (p. 170).

Innovación de personas

Arbonies (2009). La innovación es una secuencia en el equipo de trabajo intercambia los conocimientos con un solo objetivo en la creación de valor para la organización, rompiendo los límites competitivos de las empresas. Puede haber un inventor, pero cada vez es menos probable. (p.74).

Indicadores

Creación

Robbins y Coulter (2005). Indica que la creación, “Es el proceso por la cual el hombre busca oportunidades para crear valor y crecer en innovación”. (p.128).

Cambio

Robbins y Coulter (2005). Indica que el cambio, “Es la alteración del personal, los procesos o la tecnología de las organizaciones”. (p.312).

Trabajo en equipo

Robbins y Coulter (2005). Indica que el Trabajo en equipo, “Grupos cuyos miembros trabajan arduamente con el único objetivo en común, desarrollando sus destrezas”. (p.383).

Rendimiento Personal

Baguer (2009). Señala que los colaboradores con carácter positivo tienen un alto rendimiento, ya que son quienes tienen la iniciativa y toman las decisiones además de las buenas relaciones laborales para que los colaboradores ofrezcan un rendimiento grupal esperado, y queda demostrado con resultado en la calidad de líder que posee la organización. (p.133).

Indicadores

Interés

Domínguez y Barrio (2001). Indica el interés, "Situación problemática provocada por el desacuerdo entre personas o por una acción no aceptable que produce confrontación". (p.154).

Servicio

Office of Government Commerce (OGC, 2010). Indica el Servicio, "Es un conjunto de habilidad especializadas que brindan un valor los clientes en forma de un servicio". (p.16).

Beneficio

Audisio (2006). Indica el Beneficio, "Es la obtención por el cumplimiento de los objetivos que están definidos por la organización". (p.32).

b) Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición teórica

Robbins y Coulter (2014), "Es el enfoque que plantea el comportamiento en una función de sus consecuencias, reforzando las consecuencias que aparecen después de una conducta haciendo que estas aumenten la posibilidad de que mejore el comportamiento". (p. 512).

Según Chiavenato (2005), “El desempeño laboral es la conducta del colaborador al identificarse con los objetivos propuestos; por la que constituye en las habilidades individuales para lograr los propósitos de la organización”.

Robbins y Coulter (2014), Plantea la “teoría de establecimiento de metas, para determinar los efectos que tienen sobre el desempeño la especificidad de meta, el desafío y la retroalimentación”. (p. 511).

Definición conceptual

Carlin (2015). Señala que el desempeño laboral es el **compromiso** en relación a una actividad que genera placer y a su vez experimentar una **estimulación** y **motivación** intrínseca mientras se intenta en aprender algo. (p.72).

Definición conceptual

La presente variable se midió de acuerdo con el cuestionario aplicado, la cual nos permitió conocer como la estimulación, motivación y compromiso laboral influyen sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral.

Dimensiones

Estimulación

Vázquez (2016). “La estimulación posee un rol muy importante en la autorrealización en el comportamiento que tienen los colaboradores induciendo asimismo a un comportamiento proactivo al emprendedor a través de los líderes generando beneficios para el clima laboral de la empresa”. (p.55).

Indicadores

Proactividad

Navarro (2005). “Es la persona proactiva que sabe lo que realmente quiere y lograr de conseguir esos objetivos, antes o después, a base de elegir la actitud y las acciones más convenientes para ese fin”. (p.356).

Autorrealización

Robbins y Coulter (2005). Indica la autorrealización, “Es la necesidad que tiene un individuo en lograr convertirse en lo que es capaz”. (p.394).

Clima laboral

Chiang, Martín y Nuñez (2013). Indica que el clima laboral, “Son características o conjuntos de cualidades del ambiente de trabajo”. (p. 27).

Motivación

Alabarta et al. (2007). La motivación es un estado intrínseco que conduce al ser humano a promover un determinado comportamiento en un periodo de corto plazo, para dar motivo al colaborador las oportunidades de compensaciones permitiendo desarrollar sus destrezas y habilidades que generen valor al trabajo para la organización, mejorando la facultad de voluntad del colaborador. (p. 211).

Indicadores

Promover

DRAE (2014). Indica que promover, “Es impulsar el desarrollo o la realización de algo o ascender a alguien a un empleo o categoría superiores.

Compensaciones

Spezzano (2003). Indica la compensación, “Es un rol que se supone que se debe de ocultar y compensar los sentimientos negativo y demostrar que son positivos, es la reacción a un sentimiento equivocado. Se trata de un mecanismo de demostración”. (p.225).

Valoración del trabajo

Jiménez (2007). Indica que la valoración del trabajo, “Es la importancia del puesto con relación al conjunto de puestos que forman parte de la organización”. (p.67).

Voluntad

Rojas (1994). Indica que voluntad, “Es la facultad del hombre de querer algo, para lo cual implica admitir o rechazar”. (p.9).

Compromiso laboral

Araujo y Brunet (2012). Es considerado como un símbolo de productividad y lealtad en la cual el colaborador siente el deseo de permanecer en la entidad, por medio de un vínculo emocional y una identificación con la idea de la empresa, desarrollando un compromiso psicológico haciendo de ella que el colaborador brinde un alto grado de participación. (p.108).

Indicadores

Identidad

Siliceo (2006). Indica la identidad, “Es la relación que existe con la misma necesidad que posee el hombre de sentirse identificado con el cargo de la empresa donde pertenece”. (p.63).

Productividad

Robbins y Coulter (2005). Indica que, “Es una medida de desempeño laboral, tanto como la eficiencia y la eficacia van a determinar su nivel de productividad”. (p.343).

Participación

Robbins y Coulter (2005). Indica la participación, “Es el grado que un trabajador se sienta identificado con la función que realiza en su trabajo, participa constantemente y estima que su desempeño laboral es sustancial para su propia valía”. (p.346).

2.2.2. Matriz de operacionalización

“El coaching y su influencia en el desempeño laboral del área de Seguridad Ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017”

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS	Escala de medición
VARIABLE INDEPENDIENTE COACHING	Villanueva (2011). Define coaching como la innovación y transformación en como la capacidad humana puede desarrollarse y mejorar el rendimiento personal o grupal que compartan el mismo objetivo bajo el término organización. (p.16).	Desarrollo de capacidades	La presente variable se midió de acuerdo al cuestionario aplicado, la cual nos permitió saber la existencia de la influencia del desarrollo de capacidades, innovación de personas, y rendimiento personal sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral.	Logros	1	Ordinal/Razón
				Crecimiento	2-4	
		Responsabilidades		5-6		
		Creación		7		
		Cambio		8-9		
		Trabajo en equipo		10-12		
		Interés		13-14		
		Servicio		15-16		
	Rendimiento personal	Beneficio	17-18			
VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL	Carlin (2015). Define desempeño laboral al compromiso en relación a una actividad que genera placer y a su vez experimentar una estimulación y motivación intrínseca mientras se aprende o se intenta aprender algo. (p.72)	Estimulación	La presente variable se midió de acuerdo al cuestionario aplicado, la cual nos permitió conocer como la estimulación, motivación y compromiso laboral influyen sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral.	Proactividad	19-20	Ordinal/Razón
				Autorrealización	21	
				Clima laboral	22-23	
		Motivación		Promover	24	
				Compensaciones	25	
				Valoración del trabajo	26	
		Compromiso laboral		Voluntad	27-28	
				Identidad	29	
				Productividad	30-31	
		Participación	32			

Fuente: elaboración propia

2.3. Población y Muestra:

2.3.1. Población

La población que fue estudiada en el área de seguridad ciudadana la conforman con un total de 60 colaboradores en el determinado periodo.

Para Arias (2012). Define población a un conjunto ya sea finito o infinito con una semejanza en sus características comunes que poseen para sustentar las conclusiones de la investigación. (p.81).

2.3.2. Muestra

“La muestra se refiere a un subgrupo de la población con el fin de recaudar los datos obtenidos para luego analizarlas”. (p.173). Por lo que nuestra muestra es semejante a la población que ha sido conformada por un total de 60 colaboradores del área de seguridad ciudadana. (Hernández et al., 2010).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

2.4.1. Técnica de recolección de datos:

La técnica de recolección de datos se aplicó en esta investigación es la encuesta para el levantamiento de la información de forma estructurada con el fin de poder analizar a los encuestados y medir el grado de influencia de las variables a investigar.

Por eso que Alvira (2011). Define que la encuesta es una técnica de recopilación de información desarrollando la sincronización de cuestionarios con un esquema estructural aplicados en el campo. (p.6).

2.4.2. Instrumento de recolección de datos:

El cuestionario consta de 32 preguntas con la finalidad que permita medir y analizar su nivel de influencia que posee la variable independiente sobre la variable dependiente en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017

Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010). Mencionan al Cuestionario como el instrumento de medición, señalando que “Es el instrumento con mayor aplicativo para su desarrollo en la recolección de datos, ya que consta en un grupo de interrogantes respecto con las variables de investigación que serán medidas” (p. 217).

2.4.3. Validez del instrumento:

Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostiene que la **validez** generalmente es: “Es la importancia del instrumento que busca medir las variables que serán estudiadas”. (p.201)

Hernández et al. (2010). definen que para la validez de expertos “Señala la jerarquía que aparentemente una herramienta de medición que busca evaluar la variable en cuestión, con seguridad y confianza con especialistas en el tema”. (p. 204).

Validación de instrumento mediante jueces		
N	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Dr. Costilla Castillo, Pedro	Aplicable
Experto 2	Dr. Arce Álvarez, Edwin	Aplicable
Experto 3	Mg. Rosales Domínguez, Ediht	Aplicable

Fuente: *Elaboración propia*

2.4.4. Confiabilidad del instrumento:

Para Bernal (2006). Se admite también la consistencia sobre las puntuaciones obtenidas en las encuestas realizadas para poder obtener resultados válidos y a su vez poder aplicarlos por segunda, arrojando una similitud en los resultados, se afirma que el instrumento es aceptable. (p. 214).

En la presente investigación se aplicó una prueba piloto teniendo en cuenta 60 trabajadores, con un total de 32 preguntas. Para que de esta manera poder calcular la confiabilidad del cuestionario por el análisis realizado en el programa SPSS 22 para poder calcular el Alfa de Cronbach.

ESCALA 1: RANGO RELACIÓN

Tabla N° 1

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
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

Fuente: Hernández (2006, p.289)

Alfa de Cronbach se aplica como herramienta de medición para el coeficiente de fiabilidad. Para tal efecto el coeficiente debe presentarse entre 0 y 1, En efecto el valor de “0” representa una confiabilidad depreciable y por otro lado el valor de “1” es el máximo valor en el que representa la confiabilidad muy alta (Perfecta). (Hernández et al., 2010, p. 439).

Una vez encuestados a los 60 colaboradores del área de seguridad ciudadana de la empresa, se tomó como resultado 0.965 la fiabilidad del Alfa de Chronbach para el presente estudio, lo que representa en lo estadístico la confiabilidad muy alta, indicando asimismo la conformidad para la recopilación de los datos.

CONFIABILIDAD TOTAL COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL

Tabla N° 2

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla N° 3

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	32

Fuente: Resultado de la muestra piloto

CONFIABILIDAD

VARIABLE INDEPENDIENTE COACHING

A continuación, se muestra como resultados de la prueba Alfa de Cronbach de la variable independiente Coaching:

Tabla N° 4

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Resultados de la muestra piloto

Tabla N° 5

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.963	18

Interpretación:

Conforme a los resultados arrojados para el análisis de fiabilidad, el Alfa de Cronbach para la variable independiente **Coaching** es de 0,963 lo que señala que el instrumento empleado brinda un valor de relación muy alta.

VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se muestra como resultados de la prueba Alfa de Cronbach de la variable dependiente Desempeño laboral:

Tabla N° 6
Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla N° 7
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.890	14

Fuente: Resultados de la muestra piloto

Interpretación:

Conforme a los resultados arrojados para el análisis de fiabilidad, el Alfa de Cronbach para la variable dependiente **Desempeño laboral** es de 0,890 lo que señala que el instrumento empleado brinda un valor de relación muy alta.

2.5. Método de análisis de datos

En la realización de esta presente investigación se aplicará el método cuantitativo y esta a su vez se realizará la representación de tablas, figuras e interpretaciones de la estadística descriptiva, por otro lado, se aplicará la estadística inferencial ya que se llevará a cabo a profundidad los resultados y verificación de las hipótesis.

Para analizar con una considerable precisión de nuestros datos, serán sometidos al programa estadístico SPSS, versión 22 con el fin de obtener resultados óptimos y precisos de la encuesta realizada, para delimitar con exactitud el comportamiento y su influencia entre la variable independiente con la variable dependiente.

2.6. Aspectos éticos

Para la elaboración de este presente proyecto está basado bajo los principios éticos de la facultad de Administración, a su vez esta investigación se tendrá en reservada discreción a través de los medios de la información adquirida y a su vez presentada.

III. Resultado

3.1. Análisis de los resultados

En efecto al resultado final de la investigación ejecutado a los 60 trabajadores del área de seguridad ciudadana del a Municipalidad Provincial de Huaral fue lo siguiente:

3.1.1. Variable independiente: Coaching

Tabla N° 8: Variable independiente: El coaching

COACHING				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,30%	3,30%
	Casi Nunca	24	40,00%	40,00%
	A veces	3	5,00%	5,00%
	Casi Siempre	12	20,00%	20,00%
	Siempre	19	31,70%	31,70%
	Total	60	100,00%	100,00%

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral, año 2017.

Interpretación: Se destacaron los resultados en la **Tabla N° 8**, se aprecia donde los 60 trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana, de la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017, respondieron el 40% corresponde a una frecuencia de 24 personas para la clase “casi nunca”, el 31.7% tiene en frecuencia de 19 personas para la clase “siempre”, el 20% es igual a una frecuencia de 12 personas para la clase “casi siempre”, el 5% corresponde a una frecuencia de 3 personas para la clase “a veces” y el 3.3% es igual a 2 personas para la clase “nunca”.

Tabla N° 9 Dimensión - Desarrollo de capacidades (Agrupado)

DESARROLLO DE CAPACIDADES					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Nunca	2	3,30%	3,30%	3,30%
	Casi Nunca	18	30,00%	30,00%	33,30%
	A veces	9	15,00%	15,00%	48,30%
	Casi Siempre	11	18,30%	18,30%	66,70%
	Siempre	20	33,30%	33,30%	100,00%
	Total	60	100,00%	100,00%	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral, año 2017.

Interpretación Se destacaron los resultados en la **Tabla N° 9**, se aprecia donde los 60 colaboradores encuestados del área de seguridad ciudadana, de la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017, respondieron el 33.3% corresponde a una frecuencia de 20 colaboradores para la clase “siempre”, el 30% corresponde a 18 colaboradores indicaron la clase “casi nunca”, el 18.3% corresponde a 11 colaboradores para la clase “casi siempre”, el 15% corresponde a una frecuencia de 9 colaboradores para la clase “a veces” y el 3.3% representa a 2 colaboradores para la clase “nunca” .

Tabla N° 10: Dimensión - Innovación (Agrupado)

INNOVACION DE PERSONAS					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Nunca	1	1,70%	1,70%	1,70%
	Casi Nunca	10	16,70%	16,70%	18,30%
	A veces	23	38,30%	38,30%	56,70%
	Casi Siempre	9	15,00%	15,00%	71,70%
	Siempre	17	28,30%	28,30%	100,00%
	Total	60	100,00%	100,00%	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral, año 2017.

Interpretación: Los resultados destacados en la fuente elaborada en la **Tabla N° 10**, se aprecia donde los 60 trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana, de la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017, respondieron el 38.3% corresponde a una frecuencia de 23 personas para la clase “a veces”, el 28.3% tiene en frecuencia de 17 personas para la clase “siempre”, el 16.7% corresponde a 10 personas para la clase “casi nunca”, por otro lado el 15% representa a 9 personas para la clase “casi siempre” y el 1.7% es igual a una frecuencia de 1 persona para la clase “nunca”.

Tabla N° 11: Dimensión – Rendimiento (Agrupado)

		RENDIMIENTO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,70%	1,70%	1,70%
	Casi Nunca	27	45,00%	45,00%	46,70%
	A veces	1	1,70%	1,70%	48,30%
	Casi Siempre	4	6,70%	6,70%	55,00%
	Siempre	27	45,00%	45,00%	100,00%
	Total	60	100,00%	100,00%	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral, año 2017

Interpretación: Se destacaron los resultados en la **Tabla N° 11**, se aprecia donde los 60 colaboradores encuestados del área de seguridad ciudadana, de la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017, de este hecho 45% representa a 27 colaboradores para la clase “casi nunca”, asimismo el 45% representa a 27 colaboradores para la clase “siempre”, el 6.7% es igual a una frecuencia de 4 colaboradores para la clase “casi siempre”, luego 1.7% corresponde a una frecuencia de 1 persona para la clase “nunca” y el 1.7% es igual a una frecuencia de 1 persona para la clase “a veces”.

3.1.2. Variable dependiente: El desempeño laboral

Tabla N° 12: Variable - El desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Nunca	1	1,70%	1,70%	1,70%
	Casi Nunca	16	26,70%	26,70%	28,30%
	A veces	19	31,70%	31,70%	60,00%
	Casi Siempre	11	18,30%	18,30%	78,30%
	Siempre	13	21,70%	21,70%	100,00%
	Total	60	100,00%	100,00%	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral, año 2017

Interpretación: Los resultados destacados en la fuente elaborada en la **Tabla N° 12**, se aprecia donde los 60 trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017, respondieron el 31.7% corresponde a 19 colaboradores para la clase “a veces”, el 26.7% representa a los 16 colaboradores para la clase “casi nunca”, el 21.7% es igual a una frecuencia de 13 colaboradores para la clase “siempre”, el 18.3% corresponde a una frecuencia de 11 colaboradores para la clase “casi siempre” y el 1.7% es igual a una frecuencia de 1 persona para la clase “nunca”.

Tabla N° 13: Dimensión – Estimulación (Agrupado)

ESTIMULACION					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Nunca	4	6,70%	6,70%	6,70%
	Casi Nunca	20	33,30%	33,30%	40,00%
	A veces	15	25,00%	25,00%	65,00%
	Casi Siempre	10	16,70%	16,70%	81,70%
	Siempre	11	18,30%	18,30%	100,00%
	Total	60	100,00%	100,00%	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral, año 2017

Interpretación: Se destacaron los resultados en la **Tabla N° 13**, se aprecia donde los 60 trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana, de la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017, respondieron el 33.3% equivale a una frecuencia de 20 personas para la clase “casi nunca”, el 25% corresponde a 15 personas para la clase “a veces”, el 18.3% es igual a una frecuencia de 11 personas para la clase “siempre”, el 16.7% corresponde a 10 personas para la clase “casi siempre” y el 6.7% corresponde a 4 personas para la clase “nunca”.

Tabla N° 14: Dimensión – Motivación (Agrupado)

		MOTIVACION			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,70%	1,70%	1,70%
	Casi Nunca	9	15,00%	15,00%	16,70%
	A veces	30	50,00%	50,00%	66,70%
	Casi Siempre	11	18,30%	18,30%	85,00%
	Siempre	9	15,00%	15,00%	100,00%
	Total	60	100,00%	100,00%	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral, año 2017

Interpretación: Se destacaron los resultados en la **Tabla N° 14**, se aprecia donde los 60 colaboradores encuestados del área de seguridad ciudadana, de la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017, respondieron el 50% equivale a una frecuencia de 30 personas para la clase “a veces”, el 18.3% corresponde a 11 personas para la clase “casi siempre”, el 15% representa a 9 personas para la clase “casi nunca”, tenemos otro 15% que representa a 9 personas para la clase “siempre” y el 1.7% es igual a una frecuencia de 1 persona para la clase “nunca”.

COMPROMISO LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	5,00%	5,00%
	Casi Nunca	9	15,00%	20,00%
	A veces	24	40,00%	60,00%
	Casi Siempre	13	21,70%	81,70%
	Siempre	11	18,30%	100,00%
	Total	60	100,00%	100,00%

Tabla N° 15: Dimensión – Compromiso laboral (Agrupado)

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral, año 2017

Interpretación: Los resultados destacados en la fuente elaborada en la **Tabla N° 15**, se aprecia donde los 60 trabajadores encuestados del área de seguridad ciudadana, de la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017, respondieron el 40% equivale a 24 personas para la clase “a veces”, el 21.7% corresponde a 13 personas para la clase “siempre”, el 18.3% es igual a 11 personas para la clase “casi nunca”, el 15% corresponde a una frecuencia de 9 personas para la clase “siempre” y el 5% es igual a una frecuencia de 1 persona para la clase “nunca”.

3.2. Contrastación de Hipótesis

Las variables de esta investigación propuestas se llevarán a cabo mediante la contrastación de hipótesis planteadas por medio de la prueba de estadística inferencial para poder determinar la existencia o no de la correlación de las variables de investigación con el propósito de interpretar los valores de la ecuación econométrica representadas por 3 tablas, que consta del resumen modelo, el Anova y los coeficientes.

Para Hernández (2010) indica que “El coeficiente de correlación de Pearson es una demostración estadística para estudiar la relación entre las variables establecidas en un nivel por intervalos o de razón”. (p.312), la cual específica a continuación:

Tabla N° 16: RANGO RELACIÓN

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández (2010, p.312)

3.2.1. Contrastación de hipótesis general

H_G: El **coaching** influye positivamente con el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, en la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

H₀: El **coaching** no influye positivamente con el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, en la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

H₁: El **coaching** si influye positivamente con el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, en la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

Nivel de significancia 5% Nivel de aceptación 95% Z=1.96

Regla de decisión.

Si la sig. encontrada es < 0.05 por lo tanto se descarta la hipótesis nula (H₀)

Si la sig. encontrada es > 0.05 por ello se aprueba la hipótesis nula (H₀)

Tabla N° 17:**Resumen de modelo - Hipótesis General**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,817a	,667	,661	,45027

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según demostrado en la **Tabla N° 17** se descubrió la correlación R de Pearson $R=0.817$ plasmado esto en la tabla de correlaciones esto quiere decir que la correlación es positiva muy fuerte. En resumen, se concluye que la V.D. (**Desempeño Laboral**) esta rotundamente cambiando un 66.7% en función a la V.I. (**Coaching**).

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 18:**Anova – Hipótesis General**

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	23,563	1	23,563	116,221	,000 ^b
1 Residual	11,759	58	,203		
Total	35,322	59			

a. Variable dependiente: El desempeño laboral

b. Variables predictoras: (Constante), El coaching

Interpretación: Conforme a lo mostrado en la **Tabla N° 18** ANOVA donde señala el valor de $F=116.221$ ($F=Fisher$) y donde $Z=1.96$ por lo tanto se descarta la H_0 . Asimismo, la Sig. E. es 0.001 menor al nivel de significancia de la investigación 0.05 por efecto del desarrollo se concluye en base a la regla de decisión se descarta la hipótesis nula por lo que se aprueba la hipótesis alterna por la que es semejante a nuestra Hipótesis General.

Tabla N° 19:**Coefficientes – Hipótesis General**

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	,757	,173		4,373	,000
	Coaching	,608	,056	,817	10,781	,000

a. Variable dependiente: El desempeño labor

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

1.- Se elabora la ecuación econométrica con los coeficientes de

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

Y= Variable dependiente (**Desempeño laboral**)

β_0 = Constante.

β_1 = Coeficiente de X.

X= Variable independiente (**Coaching**)

En la presentación de la **Tabla N° 19** la V.I. Coaching contribuye con una fuerza de 60.8% para modificar la V.D. Desempeño Laboral mejore o cambie. Por otro lado, el análisis de Beta representa en un 81.7% para la cual el Coaching se encuentra relacionada por una gran intensidad con el Desempeño Laboral.

Se tiene:

$$Y = 0.757 + 0.608 (X1)$$

Y= **Desempeño laboral**

X= **Coaching**

Se resume la ecuación en:

$$\text{Desempeño laboral} = 0.757 + 0.608 (\text{coaching})$$

3.2.2. Contrastación de hipótesis específica N° 1

H_E: El **desarrollo de capacidades** influye positivamente con el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, en la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

H₀: El **desarrollo de capacidades** no influye positivamente con el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, en la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

H₁: El **desarrollo de capacidades** si influye positivamente con el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, en la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

Nivel de significancia 5% Nivel de aceptación 95% Z=1.96

Regla de decisión

Si la sig. encontrada es < 0.05 por lo tanto se descarta la hipótesis nula (H₀)

Si la sig. encontrada es > 0.05 por ello se aprueba la hipótesis nula (H₀)

Tabla N° 20:

Resumen del modelo – Hipótesis específica N°1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,760a	,577	,570	,50733

a. Variables predictoras: (Constante), Desarrollo de capacidades

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según demostrado en la **Tabla N° 20** se descubrió la correlación R de Pearson R=0.760 plasmado esto en la tabla de correlaciones esto quiere decir que la correlación es positiva muy fuerte. En resumen, se concluye que la V.D. (**Desempeño Laboral**) esta rotundamente cambiando un 57.7% en función a la dimensión de la V.I. (**Desarrollo de capacidades**).

Tabla N° 21:**Anova – Hipótesis específica N°1**

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	20,394	1	20,394	79,236	,000b
1	Residual	14,928	58	,257		
	Total	35,322	59			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Desarrollo de capacidades

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Conforme a lo mostrado en la **Tabla N° 21** ANOVA donde señala el valor de $F=79.236$ (F =Fisher) y donde $Z=1.96$ por lo tanto se descarta la H_0 . Asimismo, la Sig. E. es 0.001 menor al nivel de significancia de la investigación 0.05 por efecto del desarrollo se concluye en base a la regla de decisión se descarta la hipótesis nula por lo que se aprueba la hipótesis alterna por la que es semejante a nuestra Hipótesis General.

Tabla N° 22:**Coficiente – Hipótesis Especifica N°1**

	Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
	(Constante)	,735	,210		3,495	,001
1	El desarrollo de capacidades	,568	,064	,760	8,901	,000

a. Variable dependiente: El desempeño laboral

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

1.- Se elabora la ecuación econométrica con los coeficientes de

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Y = Variable dependiente (El desempeño laboral)

β_0 = Constante.

β_1 = Coeficiente de X_1 .

X_1 = Dimensión N°1 (El desarrollo de capacidades) de la variable independiente.

En la presentación de la **Tabla N° 22** la dimensión de la V.I. **Desarrollo de capacidades** contribuye con una fuerza de 56.8% para modificar la V.D. **Desempeño Laboral** mejore o cambie. Por otro lado, el análisis de Beta representa en un 76.0% para la cual el **Desarrollo de capacidades** se encuentra relacionada por una gran intensidad con el **Desempeño Laboral**.

Se tiene:

$$Y = 0.735 + 0.568 (X1)$$

Y= **Desempeño laboral**

X1= **Desarrollo de capacidades**

Se resume la ecuación en:

$$\text{Desempeño laboral} = 0.735 + 0.568 (\text{Desarrollo de capacidades})$$

3.2.3. Contrastación de hipótesis específica N.º 2

H_E: La **Innovación de personas** influye positivamente con el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, en la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

H₀: La **Innovación de personas** no influye positivamente con el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, en la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

H₁: La **Innovación de personas** si influye positivamente con el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, en la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

Nivel de significancia 5% Nivel de aceptación 95% Z=1.96

Regla de decisión.

Si la sig. encontrada es < 0.05 por lo tanto se descarta la hipótesis nula (H_0)

Si la sig. encontrada es > 0.05 por ello se aprueba la hipótesis nula (H_0)

Tabla N° 23:

Resumen del modelo – Hipótesis Específica N°2				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,773 ^a	,598	,591	,49469

a. Variables predictoras: (Constante), Innovación de personas

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Según demostrado en la **Tabla N° 23** se descubrió la correlación R de Pearson $R=0.773$ plasmado esto en la tabla de correlaciones esto quiere decir que la correlación es positiva muy fuerte. En resumen, se concluye que la V.D. (**Desempeño Laboral**) esta rotundamente cambiando un 59.8% en función a la dimensión de la V.I. (**Innovación de Personas**).

Tabla N° 24:

Anova – Hipótesis Específica N°2						
	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	21,129	1	21,129	86,339	,000b
	Residual	14,194	58	,245		
	Total	35,322	59			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Innovación de personas

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Conforme a lo mostrado en la **Tabla N° 24** ANOVA donde señala el valor de $F=86.339$ (F =Fisher) y donde $Z=1.96$ por lo tanto se descarta la H_0 . Asimismo, la Sig. E. es 0.001 menor al nivel de significancia de la investigación 0.05 por efecto del desarrollo se concluye en base a la regla de decisión se descarta la hipótesis nula por lo que se aprueba la hipótesis alterna por la que es semejante a nuestra Hipótesis General.

Tabla N° 25:

Coefficiente – Hipótesis Especifica N°2

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	,793	,196		4,052	,000
1 Innovación de personas	,611	,066	,773	9,292	,000

a. Variable dependiente: El desempeño laboral

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

1.- Se elabora la ecuación econométrica con los coeficientes de

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2$$

Y= Variable dependiente (Desempeño laboral)

β_0 = Constante.

β_2 = Coeficiente de X2.

X2= Dimensión N°2 (Innovación de personas) de la variable independiente.

En la presentación de la **Tabla N° 25** la dimensión de la V.I. **Innovación de Personas** contribuye con una fuerza de 61.1% para modificar la V.D. **Desempeño Laboral** mejore o cambie. Por otro lado, el análisis de Beta representa en un 77.3% para la cual **La innovación de Personas** se encuentra relacionada por una gran intensidad con el **Desempeño Laboral**.

Se tiene:

$$Y = 0.793 + 0.611 (X_2)$$

Y= **Desempeño laboral**

X2= **Innovación de personas**

Se resume la ecuación en:

$$\text{Desempeño laboral} = 0.793 + 0.611 (\text{Innovación de personas})$$

3.2.4. Contrastación de hipótesis específica N.º 3

H_E: El **rendimiento personal** influye positivamente con el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, en la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

H₀: El **rendimiento personal** no influye positivamente con el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, en la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

H₁: El **rendimiento personal** si influye positivamente con el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, en la Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

Nivel de significancia 5% Nivel de aceptación 95% Z=1.96

Regla de decisión.

Si la sig. encontrada es < 0.05 por lo tanto se descarta la hipótesis nula (H₀)

Si la sig. encontrada es > 0.05 por ello se aprueba la hipótesis nula (H₀)

Tabla N° 26:

Resumen del modelo – Hipótesis Específica N°3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,757 ^a	,574	,566	,50962

a. Variables predictoras: (Constante), Rendimiento personal

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Según demostrado en la **Tabla N° 26** se descubrió la correlación R de Pearson R=0.757 plasmado esto en la tabla de correlaciones esto quiere decir que la correlación es positiva muy fuerte. En resumen, se concluye que la V.D. (**Desempeño Laboral**) esta rotundamente cambiando un 57.4% en función a la dimensión de la V.I. (**Rendimiento Personal**).

Tabla N° 27:**Anova – Hipótesis específica N°3**

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	20,259	1	20,259	78,006	,000b
	Residual	15,063	58	,260		
	Total	35,322	59			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Rendimiento personal

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: Conforme a lo mostrado en la **Tabla N° 27** ANOVA donde señala el valor de $F=78.006$ (F =Fisher) y donde $Z=1.96$ por lo tanto se descarta la H_0 . Asimismo, la Sig. E. es 0.001 menor al nivel de significancia de la investigación 0.05 por efecto del desarrollo se concluye en base a la regla de decisión se descarta la hipótesis nula por lo que se aprueba la hipótesis alterna por la que es semejante a nuestra Hipótesis General.

Tabla N° 28:**Coficiente – Hipótesis Específica N°3**

Modelo	Coficientes no estandarizados		Coficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,309	,151	8,639	,000
	Rendimiento Personal	,442	,050	,757	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

1.- Se elabora la ecuación econométrica con los coeficientes de

$$Y = \beta_0 + \beta_3 X_3$$

Y = Variable dependiente (El desempeño laboral)

β_0 = Constante.

β_3 = Coeficiente de X_3 .

X_3 = Dimensión N°3 (Rendimiento personal) de la variable independiente.

En la presentación de la **Tabla N° 28** de la dimensión V.I. **Rendimiento Personal** contribuye con una fuerza de 44.2% para modificar la V.D. **Desempeño Laboral** mejore o cambie. Por otro lado, el análisis de Beta representa en un 75.7% para la cual el **Rendimiento Personal** se encuentra relacionada por una gran intensidad con el **Desempeño Laboral**.

Se tiene:

$$Y = 1.309 + 0.442 (X3)$$

Y= **El desempeño laboral**

X3= **El rendimiento personal**

Se resume la ecuación en:

$$\text{El desempeño laboral} = 1.309 + 0.442 (\text{El rendimiento personal})$$

ECUACION ECONOMETRICA

Tabla N° 29:
Coeficientes – Dimensiones en función a la V.D. Desempeño Laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	,523	,230		2,272	,027
1 Desarrollo de capacidades	,282	,125	,377	2,251	,028
Innovación de personas	,356	,096	,450	3,720	,000
Rendimiento personal	,039	,110	,067	,358	,721

a. Variable dependiente: El desempeño laboral

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación:

$$Y = 0.523 + 0.282 (X1) + 0.356 (X2) + 0.039 (X3)$$

Y= **El desempeño laboral**

X1= **Desarrollo de capacidades.**

X2= **Innovación de personas.**

X3= **Rendimiento personal.**

Se resume la ecuación en:

$$\text{Desempeño laboral} = 0.523 + 0.282 (\text{Desarrollo de capacidades}) + 0.356 (\text{Innovación de personas}) + 0.039 (\text{Rendimiento personal})$$

IV. Discusión

Objetivo e Hipótesis General:

Se determinó el objetivo e hipótesis principal con lo planteado en la investigación si el coaching influye positivamente sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017. Por lo tanto, en la **Tabla N° 17** se descubrió la correlación R de Pearson $R=0.817$ en forma detallada el resultado ha determinado que existe una correlación **positiva muy fuerte**. En resumen, se aprueba la hipótesis planteada en la investigación puesto que existe una relación positiva muy fuerte entre ambas variables de investigación en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

Así mismo sostiene que, tiene coherencia con los desenlaces en la tesis de Monroy (2015). En su estudio realizado “Coaching y desempeño laboral, estudio realizado con supervisores y visitantes médicos de la empresa farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango”, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Dentro del marco de investigación se concluyó que la utilidad del coaching se relacionada directamente con el desempeño laboral con los trabajadores, obteniendo como resultado un incremento en las ventas y logro de las metas establecidas, dando como resultado que si presenta una influencia importante del coaching sobre el desempeño laboral en el área de la empresa donde se realizó la investigación. Por lo que permite deducir que entre ambas investigaciones tiene similitudes.

De tal manera, Whitmore (2010, p. 108). Indique lo siguiente sobre la teoría del coaching – aprendizaje, que al emplear el coaching sirve para enriquecer el desempeño laboral, ya que en la actualidad muchas organizaciones sienten la necesidad del aprendizaje que ayuden estimular y motivar a los colaboradores en satisfacer sus necesidades.

Según Whitmore manifiesta que dependiendo de ello se puede lograr que el aprendizaje sea la etapa para el buen desarrollo de los colaboradores. Asimismo, con los resultados obtenidos se determinó que si existe influencia del coaching sobre el desempeño laboral.

Objetivo e Hipótesis Especifico 1:

Se determinó el objetivo e hipótesis a nivel específico si el **desarrollo de capacidades** influye positivamente sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017. Por ello se demostró en la **Tabla N° 20** se descubrió la correlación R de Pearson $R=0.760$ en forma detallada el resultado ha determinado que existe una correlación **positiva muy fuerte**. En resumen, se aprueba la hipótesis propuesta en la investigación puesto que existe una relación positiva muy fuerte entre el **desarrollo de capacidades** y el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

Así mismo sostiene que, tiene coherencia con los desenlaces en la tesis de Monroy (2015). En su estudio realizado “El coaching empresarial y su influencia en el nivel de satisfacción de los clientes de los restaurantes del consorcio Bon Gourmet, Arequipa 2014” Universidad Católica de Santa María, Arequipa-Perú. Se concluyó que la dimensión capacidad de respuesta se inclina positivamente con 67.98% dando como respuestas de acuerdo, Sin embargo, existe deficiencia por parte de los colaboradores en ofrecer un respaldo con la demanda en días festivos, dando como respuesta que existe influencia de desarrollo de capacidades sobre el desempeño laboral. Por lo que permite deducir que entre ambas investigaciones existe similitud.

Sobre lo mencionado previamente se deduce que, la primera dimensión de la variable independiente desarrollo de capacidades influye positivamente sobre la V.D. **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

Dolan (2012), manifiesta sobre el coaching es el enfoque en personas quienes quieren esforzarse para obtener grandes cambios significativos ayudando al individuo a crear métodos de ejecución ante los problemas que se le presente en la organización, con el objetivo de que desarrolle sus capacidades generando una motivación indirecta en los resultados que el colaborador desea lograr. (p.30).

Objetivo e Hipótesis Especifico 2:

Se determinó el objetivo e hipótesis a nivel específico si la **innovación de personas** influye positivamente sobre el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017. Por ello se demostró en la **Tabla N° 23** se descubrió la correlación R de Pearson $R=0.773$ en forma detallada el resultado ha determinado que existe una correlación **positiva muy fuerte**. En resumen, se aprueba la hipótesis planteada en la investigación puesto que existe una relación positiva muy fuerte entre la **innovación de personas** y el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

Así mismo sostiene que, tiene coherencia con los desenlaces en la tesis de Villegas (2015), en su trabajo de investigación titulada “Influencia del coaching en la gestión de talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito Fianza y Garantías LTDA, Miraflores 2015”, En la Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Dentro del marco de investigación se concluyó que el coaching si influye positivamente en gran proporción en la gestión de talento humano en el progreso de los trabajadores de la empresa.

Dentro de ese marco se da a conocer una dimensión principal que es “**conciencia**” demostrando que, si influye directamente en la gestión del talento humano, asimismo, la responsabilidad de la organización para generar motivación y confianza en los equipos de trabajo. Es por ello que el coeficiente de correlación de Pearson presenta una relación **positiva considerable (0.643)**. Por lo que existe una similitud con el presente trabajo dando como respuesta que si existe influencia en **innovación de personas** sobre **el desempeño laboral**.

Por ello tiene coherencia con lo mencionado por Muradep (2009), manifiesta que el coaching es un camino para poder lograr a superar limitaciones, aprovechando las oportunidades para poder trascender y fortalecer la confianza en uno mismo, por lo que es viable estar en constante innovación con los colaboradores para reforzar el trabajo en equipo para el benéfico de la organizacional. (p.22).

Objetivo e Hipótesis Especifico 3:

Se determinó el objetivo e hipótesis a nivel específico si el **rendimiento personal** influye positivamente sobre el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017. Por ello se demostró en la **Tabla N° 26** se descubrió la correlación R de Pearson $R=0.757$ en forma detallada el resultado ha determinado que existe una correlación **positiva muy fuerte**. En resumen, se aprueba la hipótesis planteada en la investigación puesto que existe una relación positiva muy fuerte entre el **rendimiento personal** y el **desempeño laboral** en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017.

Así mismo sostiene que, tiene coherencia con los desenlaces en la tesis de Valencia (2014). En su estudio realizado titulado, “Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American”. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Se concluyó en el estudio realizado la presencia de características propias entre las variables, ya que la satisfacción de los colaboradores da a revelar que tan significativa puede llegar a influir en el desempeño laboral, por la que se manifiesta una insatisfacción por parte de los colaboradores y como ellos inciden en el rendimiento (producción) para tal efecto se muestra un bajo desempeño en las funciones de la empresa. Con los resultados mencionados y haciendo la comparación con la presente investigación permite inferir que tienen similitudes a pesar de que el valor sea negativo dando como respuesta que se debe de mejorar o invertir en el rendimiento de los colaboradores, donde el rendimiento personal influye directamente en el desempeño laboral.

Generalmente los factores suelen tener un comportamiento aleatorio positivo o negativo, dando a entender la dependencia de la organización a los resultados. Asimismo, Payeras (2004), refuerza que, el coaching no solo es una técnica, sino también los aspectos personales para aquellos que intervienen directa o indirectamente en los resultados, por lo tanto, el coach se profundiza mayormente en atender las dificultades personales de los trabajadores de su organización, para poder analizar de qué manera inciden cada uno de ellos en el **rendimiento personal** o grupal. (p.2)

V. Conclusión

Examinando los resultados hallados del presente estudio, puedo expresar con las siguientes conclusiones:

1.- Se determinó que si presenta influencia del **coaching** sobre el **desempeño laboral**. Puesto que desarrollo de capacidades, innovación de personas y el rendimiento personal influye positivamente.

2.- Se determinó que si presenta influencia del **desarrollo de capacidades** sobre el **desempeño laboral**. Porque el logro, crecimiento y las responsabilidades influye positivamente.

3.- Se determinó que si presenta influencia en la **innovación de personas** sobre el **desempeño laboral**, Puesto que la creación, cambio y trabajo en equipo influye positivamente.

4.- Se ha determinado que presenta influencia en el **rendimiento personal** sobre el **desempeño laboral**. Porque el interés, servicio y beneficio influye positivamente en la variable dependiente.

VI. Recomendaciones

Ante el estudio realizado conforme a los resultados obtenidos del presente estudio se plantea mejorar y recomendar lo siguiente:

1.- Realizar constantemente la aplicación del coaching para mantener a los colaboradores en constante evaluación, conocimiento y capacitación para una mejora continua en el desempeño laboral asimismo se puedan lograr los objetivos propuestos por la organización.

2.- Se sugiere mejorar el desarrollo de capacidades, mediante la experiencia de los colaboradores que irán adquiriendo, así mismo generar deseo en los colaboradores que le otorgue un buen desempeño laboral para el beneficio de la organización.

3.- Reforzar la innovación a los colaboradores para que estén constantemente actualizado en información, métodos y cambios en función a las nuevas tendencias de desempeño que estas pueden generar futuro y valor agregado para la organización.

4.- Se recomienda mejorar el rendimiento de los colaboradores, mediante un seguimiento de actividades que permitan medir el desempeño laboral de los colaboradores. Así mismo permita analizar de qué manera índice el rendimiento sobre el desempeño laboral.

VII. Referencias Bibliográficas

Alabarta, E., Martínez, R., y Martínez, V. (2007). Como gestionar una PYME mediante el cuadro de mando. (1ra Ed.). España: ESIC editorial.

Alvira, F. (2011). La encuesta: una perspectiva general metodológica. (2da Ed.). España: CASLON, S.L.

Araujo, J. y Brunet, I. (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica. (1ra Ed.). España: Publicaciones URV

Arbonies, Ángel. (2009). La disciplina de la innovación: Rutinas creativas. (1ra Ed.). España: Díaz de Santos, S.A.

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. (6ta Ed.). Venezuela: Editorial EPISTEME.

Arratia, A. (2010). "Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados" - Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/html/index-frames.html

Arriagada, R. (2002). Diseño de un sistema de medición de desempeño para evaluar la gestión municipal: Una propuesta metodológica. (1ra Ed.). Chile: Naciones Unidas.

Audisio, N. (2006). "Gestión por beneficio". (1ra Ed). Argentina: Encuentro Grupo Editor.

Baguer, A. (2009). Las diez erres en la dirección de personas, (1ra Ed.). España: ESIC Editorial.

Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (2da Ed.). México: Pearson Educación.

Bou, J. (2013). "Coaching educativo". (1ra ed.). España: LID editorial

Bruning, R. et al. (2012). "Psicología cognitiva y de la instrucción". (5ta Ed.). España: Pearson

Carlin, M. (2015). El abandono de la práctica deportiva, motivación y estados de ánimo en deportista. (1ra Ed.). España: Editorial Wanceulen.

Chiang, M. et al. (2013). "Relaciones entre el clima laboral y la satisfacción laboral". (1ra Ed.). España: Comillas

Chiavenato, I. (2005). "Administración: Proceso Administrativo". (3ra Ed.). Colombia: McGraw-Hill

Dolan, L. (2012). Coaching por valores. (1ra Ed.). España: Lid Editorial Empresarial S.I.

Domínguez, G. Barrio, J. (2001). "Lenguaje, pensamiento y valores: una mirada al aula". España: Ediciones de la torre.

FABRISSÍN, M. (2016). "Liderazgo tradicional y liderazgo coach: un estudio comparativo en Pymes de la ciudad de Córdoba". Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12983/FABRISSIN%20Macarena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Farías, J. (2012). Como ser más productivo y feliz: Inteligencia emocional y comportamiento autodirigido. (1ra Ed.). Inglaterra: Trafford

Farro y Toro. (2014). "Impacto de la aplicación de coaching para mejorar el clima laboral de la empresa Taiwan Motos en la ciudad de Chiclayo en el año 2013" Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/629/1/TL_FarroTapiaCinthya_ToroNinolngrid.pdf

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ta Ed.). México: Mc Graw – Hill.

Jiménez, D. (2007). "Manual de Recursos Humanos" (3ra Ed.). España: ESIC

Lusthaus, Ch., et al. (2002). Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño. (1ra Ed.). Estados Unidos: IDB Bookstore.

Mandujano, V. (2016). "El coaching y la inteligencia emocional como elementos esenciales de un liderazgo efectivo". Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2016/noviembre/412553240/Index.html>

Márquez, N. Y Rosado, C. (2016). "El coaching empresarial y su influencia en el nivel de satisfacción de los clientes de los restaurantes del consorcio Bon Gourmet, Arequipa 2014". Recuperado de: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5193/79.0130.TH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Monroy, A. (2015). "Coaching y desempeño laboral, estudio realizado con supervisores y visitadores médicos de la empresa farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango". Recuperado de: <https://.recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>

Muradep, L. (2009). Coaching para la transformación personal. (1ra Ed.). Argentina: Granica.

- Navarro, R. (2005). "Trabajar bien, vivir mejor: manual práctico de valores: un libro necesario para el crecimiento de las personas y el desarrollo de las organizaciones" (1ra Ed.). Colombia: San Pablo
- Office of Government Commerce (2010). "Estrategia de Servicio". (1ra Ed.) Inglaterra: Norwich
- Payeras, J., (2004). Coaching y Liderazgo para directivos interesados en incrementar sus resultados. (1ra Ed.). España: Díaz de Santos.
- RAE. (2014). "Diccionario de la lengua española" (24va Ed.). Madrid, España.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). "Administración". (8va Ed.). México: Pearson
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). "Administración". (12va Ed.). México: Pearson
- Rojas, E. (1994). "La conquista de la voluntad: Como conseguir lo que te has propuesto". (6ta Ed.). España: LAVEL
- Rojas, K. (2016). "Relación entre conflicto laboral y desempeño laboral en ATA-IRH SAC, Chiclayo". Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2395/1/ROJAS%20VELIZ%20KIARA.pdf>
- Salvador, O., (2011). Metodología de la investigación social. (1ra Ed.). España: Editorial Dykinson.
- Siliceo, A. (2006). "Capacitación y desarrollo de personal". (4ta Ed.). México: LIMUSA
- Spezzano, C. (2003). "50 maneras de llevarse bien con todo el mundo" (1ra Ed.). España: Amat Editorial

Valencia, E. (2014). "Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu – American". Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4088/1/T1471-Valencia-Influencia.pdf>

Vargas, L. (2005). "Valores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TRC EXPRESS SAC, agencia Trujillo – Periodo 2014". Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1968/vargasvaldez_lesl y.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista educación, 33 (1), 155 – 165.

Vázquez, J. (2016). El Emprendimiento Empresarial. La Importancia de ser Emprendedor: (2da Ed.). España: IT campus Academy

Villanueva, P. (2010). Equipos innovadores, herramienta para gestionar la diversidad creativa. (1ra Ed.). España: NETBIBLO, S.L.

Villegas, J. (2015). "Influencia del coaching en la gestión de talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda., Miraflores 2015". Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/149/1/villegas_vj.pdf

Wever, M. (1944). Economía y sociedad. (1ra Ed.). Mexico: FCE MX

Whitmore, J. (2011). Coaching for performance, Growing People, Performance and Purpose. (3ra Ed.). Mexico: Paidós

VIII. Anexos

INSTRUMENTO

Cuestionario de las variables Coaching y Desempeño laboral

La presente encuesta tiene como objetivo conocer su opinión, conscientes de la importancia de ella para determinar “El Coaching y su influencia en el Desempeño Laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017”

INSTRUCCIONES:

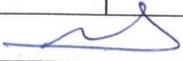
- Marca con una (X) si la respuesta que usted crea correcta
- Contestar con sinceridad y claridad

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Preguntas	1	2	3	4	5
Desarrollo de capacidades					
1	¿Usted cree, que los logros son reconocidos por parte de la Municipalidad Provincial de Huaral?				
2	¿En el área que se encuentra, y como ciudadano ha logrado percibir un crecimiento en las operaciones de seguridad ciudadana en la institución?				
3	¿Cree usted, que el coaching influye en el desempeño laboral en la entidad?				
4	¿Usted cree, que el crecimiento de las actividades genera unidad trabajo en la institución?				
5	¿Considera usted, que su puesto de trabajo le asigna mayores responsabilidades en la institución?				
6	¿Cree usted, que el desarrollo de capacidades influye en el desempeño laboral en la entidad?				
Innovación de personas					
7	¿Cree usted, que las operaciones les han permitido crear otros métodos de intervención?				
8	¿Considera usted, que ser agente de seguridad le ha cambiado en su vida personal?				
9	¿En su grupo de trabajo considera usted, que ha logrado generar cambios beneficiosos en para la institución?				
10	¿Usted cree, que el trabajo en equipo mejorará los resultados en la institución?				
11	¿Cree usted, que la innovación influye en el desempeño laboral en la institución?				
12	¿Considera usted, que su trabajo en equipo ha fortalecido su unidad de desarrollo en la entidad?				
Rendimiento personal					
13	¿Considera usted, que sus intereses conllevan a un mejor rendimiento para la entidad?				
14	¿Usted cree, su equipo de trabajo comparte el mismo interés común con la entidad?				
15	¿Considera usted, que la comunidad realmente valora su servicio de seguridad?				
16	¿En lo personal, a usted le gusta brindar este servicio de seguridad ciudadana?				
17	¿Considera usted, Los beneficios que recibe influyen significativamente en su rendimiento?				
18	¿Usted cree, que el rendimiento influye en el desempeño laboral en la entidad?				

Estimulación					
19	¿En su equipo de trabajo considera usted, que la proactividad motiva su realización laboral diaria?				
20	¿Cree usted, su proactividad ha generado buenos resultados?				
21	¿Considera usted, que su autorrealización puede desempeñarse mejor día a día?				
22	¿En su área laboral, considera usted que existe un buen clima laboral?				
23	¿Cree usted, que el clima laboral ha mejorado la calidad del trabajo en equipo?				
Motivación					
24	¿Usted cree, que en su área laboral promueven el desempeño laboral con algún beneficio?				
25	¿Usted cree, que las compensaciones atribuyen considerablemente en su desempeño laboral?				
26	¿La entidad, valorar significativamente su desempeño?				
27	¿Considera usted, que su equipo de trabajo ejercen este servicio por voluntad propia?				
28	¿Usted cree, su voluntad es solidaria con la comunidad?				
Compromiso laboral					
29	¿Usted se siente identificado con la función que realiza en la institución?				
30	¿Considera usted, que su productividad genera un compromiso laboral fijo a largo plazo con la institución?				
31	¿Usted cree, que su productividad es mayor si trabaja bajo presión?				
32	¿Siente usted, que en su área de trabajo considera la participación de todos?				

✓ **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE COACHING**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: El coaching y su influencia en el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral - Lima 2017							
Apellidos y nombres del investigador: MARTINEZ MELENDEZ MAYKOLL YHONATHAN							
Apellidos y nombres del experto: <i>Mg. Edith G. Rosales Dominguez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Variable Independiente COACHING	Desarrollo de Capacidades	Logros	¿Usted cree, que los logros son reconocidos por parte de la Municipalidad Provincial de Huaral?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
		Crecimiento	¿En el área que se encuentra, y como ciudadano ha logrado percibir un crecimiento en las operaciones de seguridad ciudadana en la institución?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
			¿Cree usted, que el coaching influye en el desempeño laboral en la entidad?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
			¿Usted cree, que el crecimiento de las actividades genera unidad trabajo en la institución?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
			¿Considera usted, que su puesto de trabajo le asigna mayores responsabilidades en la institución?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
		Responsabilidades	¿Cree usted, que el desarrollo de capacidades influye en el desempeño laboral en la entidad?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
	Innovación de Personas		Creación	¿Cree usted, que las operaciones les han permitido crear otros métodos de intervención?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓	
		Cambio	¿Considera usted, que ser agente de seguridad le ha cambiado en su vida personal?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
			¿En su grupo de trabajo considera usted, que ha logrado generar cambios beneficiosos en para la institución?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
	Trabajo en equipo	¿Usted cree, que el trabajo en equipo mejorar los resultados en la institución?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓			
		¿Cree usted, que la innovación influye en el desempeño laboral en la institución?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓			
		¿Considera usted, que su trabajo en equipo ha fortalecido su unidad de desarrollo en la entidad?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓			
		Rendimiento Personal	Interes	¿Considera usted, que sus intereses conllevan a un mejor rendimiento para la entidad?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓	
	¿Usted cree, su equipo de trabajo comparte el mismo interés común con la entidad?			1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
	Servicio		¿Considera usted, que la comunidad realmente valora su servicio de seguridad?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
			¿En lo personal, a usted le gusta brindar este servicio de seguridad ciudadana?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
	Beneficio		¿Considera usted, Los beneficios que recibe influyen significativamente en su rendimiento?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
			¿Usted cree, que el rendimiento influye en el desempeño laboral en la entidad?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
Firma del experto 			Fecha <i>3/11/17</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

✓ CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: El coaching y su influencia en el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral - Lima 2017								
Apellidos y nombres del investigador: MARTINEZ MELENDEZ MAYKOLL YHONATHAN								
Apellidos y nombres del experto: Mg. Edelm G. Rosales Domínguez								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
Variable dependiente Desempeño Laboral	Estimulación	Proactividad	¿En su equipo de trabajo considera usted, que la proactividad motiva su realización laboral diaria?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓			
			¿Cree usted, su proactividad ha generado buenos resultados?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓			
		Clima laboral	Autorrealización	¿Considera usted, que su autorrealización puede desempeñarse mejor día a día?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
				¿En su área laboral, considera usted que existe un buen clima laboral?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
	Motivación	Promover		¿Cree usted, que el clima laboral ha mejorado la calidad del trabajo en equipo?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
				¿Usted cree, que en su área laboral promueven el desempeño laboral con algún beneficio?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
		Compensaciones		¿Usted cree, que las compensaciones atribuyen considerablemente en su desempeño laboral?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
				¿La entidad, valorar significativamente su desempeño?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
		Voluntad		¿Considera usted, que su equipo de trabajo ejercen este servicio por voluntad propia?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
				¿Usted cree, su voluntad es solidaria con la comunidad?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
				¿Usted se siente identificado con la función que realiza en la institución?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
	Compromiso Laboral	Productividad		¿Considera usted, que su productividad genera un compromiso laboral fijo a largo plazo con la institución?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
				¿Usted cree, que su productividad es mayor si trabaja bajo presión?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
		Participación		¿Siente usted, que en su área de trabajo considera la participación de todos?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
Firma del experto 			Fecha 3/11/17					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE COACHING

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: El coaching y su influencia en el desempeño laboral del area de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral - Lima 2017							
Apellidos y nombres del investigador: MARTINEZ MELENDEZ MAYKOLL YHONATHAN							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Edwin Arce Alvarez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Variable Independiente COACHING	Desarrollo de Capacidades	Logros	¿Usted cree, que los logros son reconocidos por parte de la Municipalidad Provincial de Huaral?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
		Crecimiento	¿En el área que se encuentra, y como ciudadano ha logrado percibir un crecimiento en las operaciones de seguridad ciudadana en la institución?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
			¿Cree usted, que el coaching influye en el desempeño laboral en la entidad?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
			¿Usted cree, que el crecimiento de las actividades genera unidad trabajo en la institución?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
		Responsabilidades	¿Considera usted, que su puesto de trabajo le asigna mayores responsabilidades en la institución?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
			¿Cree usted, que el desarrollo de capacidades influye en el desempeño laboral en la entidad?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
	Innovación de Personas	Creación	¿Cree usted, que las operaciones les han permitido crear otros métodos de intervención?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
		Cambio	¿Considera usted, que ser agente de seguridad le ha cambiado en su vida personal?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
			¿En su grupo de trabajo considera usted, que ha logrado generar cambios beneficiosos en para la institución?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
		Trabajo en equipo	¿Usted cree, que el trabajo en equipo mejoran los resultados en la institución?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
			¿Cree usted, que la innovación influye en el desempeño laboral en la institución?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
			¿Considera usted, que su trabajo en equipo ha fortalecido su unidad de desarrollo en la entidad?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
	Rendimiento Personal	Interes	¿Considera usted, que sus intereses conllevan a un mejor rendimiento para la entidad?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
			¿Usted cree, su equipo de trabajo comparte el mismo interés común con la entidad?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
		Servicio	¿Considera usted, que la comunidad realmente valora su servicio de seguridad?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
			¿En lo personal, a usted le gusta brindar este servicio de seguridad ciudadana?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
		Beneficio	¿Considera usted, Los beneficios que recibe influyen significativamente en su rendimiento?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
			¿Usted cree, que el rendimiento influye en el desempeño laboral en la entidad?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/		
Firma del experto		<i>Dr. Edwin Arce Alvarez</i>		Fecha		3/11/2017	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

✓ **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: El coaching y su influencia en el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral - Lima 2017								
Apellidos y nombres del investigador: MARTINEZ MELENDEZ MAYKOLL YHONATHAN								
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. Edwin Arce Alvarez</u>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
Variable dependiente Desempeño Laboral	Estimulación	Proactividad	¿En su equipo de trabajo considera usted, que la proactividad motiva su realización laboral diaria?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓			
			¿Cree usted, su proactividad ha generado buenos resultados?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓			
		Clima laboral	Autorrealización	¿Considera usted, que su autorrealización puede desempeñarse mejor día a día?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
				¿En su área laboral, considera usted que existe un buen clima laboral?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
	Motivación	Promover		¿Cree usted, que el clima laboral ha mejorado la calidad del trabajo en equipo?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
				¿Usted cree, que en su área laboral promueven el desempeño laboral con algún beneficio?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
		Compensaciones		¿Usted cree, que las compensaciones atribuyen considerablemente en su desempeño laboral?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
				Valoración del trabajo	¿La entidad, valorar significativamente su desempeño?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓	
		Voluntad		¿Considera usted, que su equipo de trabajo ejercen este servicio por voluntad propia?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
				¿Usted cree, su voluntad es solidaria con la comunidad?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
	Compromiso Laboral	Identidad		¿Usted se siente identificado con la función que realiza en la institución?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
				¿Considera usted, que su productividad genera un compromiso laboral fijo a largo plazo con la institución?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
		Productividad		¿Usted cree, que su productividad es mayor si trabaja bajo presión?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓		
				Participación	¿Siente usted, que en su área de trabajo considera la participación de todos?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	✓	
Firma del experto <u>Dr. Edwin Arce Alvarez</u>			Fecha <u>3.14.2017</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE COACHING

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS									
Título de la investigación: El coaching y su influencia en el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral - Lima 2017									
Apellidos y nombres del investigador: MARTINEZ MELENDEZ MAYKOLL YHONATHAN									
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. COSMILAS CASANCO PEDRO</u>									
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
Variable Independiente COACHING	Desarrollo de Capacidades	Logros	¿Usted cree, que los logros son reconocidos por parte de la Municipalidad Provincial de Huaral?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/				
			¿En el área que se encuentra, y como ciudadano ha logrado percibir un crecimiento en las operaciones de seguridad ciudadana en la institución?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/				
		Crecimiento	¿Cree usted, que el coaching influye en el desempeño laboral en la entidad?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/				
			¿Usted cree, que el crecimiento de las actividades genera unidad trabajo en la institución?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/				
			Responsabilidades	¿Considera usted, que su puesto de trabajo le asigna mayores responsabilidades en la institución?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/			
				¿Cree usted, que el desarrollo de capacidades influye en el desempeño laboral en la entidad?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/			
	Innovación de Personas	Creación	¿Cree usted, que las operaciones les han permitido crear otros métodos de intervención?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/				
			Cambio	¿Considera usted, que ser agente de seguridad le ha cambiado en su vida personal?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/			
		¿En su grupo de trabajo considera usted, que ha logrado generar cambios beneficiosos en para la institución?		1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/				
		Trabajo en equipo		¿Usted cree, que el trabajo en equipo mejorar los resultados en la institución?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/			
				¿Cree usted, que la innovación influye en el desempeño laboral en la institución?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/			
		Rendimiento Personal	Interes	¿Considera usted, que sus intereses conllevan a un mejor rendimiento para la entidad?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/			
	¿Usted cree, su equipo de trabajo comparte el mismo interés común con la entidad?			1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/				
	Servicio		¿Considera usted, que la comunidad realmente valora su servicio de seguridad?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/				
			¿En lo personal, a usted le gusta brindar este servicio de seguridad ciudadana?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/				
	Beneficio		¿Considera usted, Los beneficios que recibe influyen significativamente en su rendimiento?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/				
			¿Usted cree, que el rendimiento influye en el desempeño laboral en la entidad?	1. Nunca / 2. Casi nunca / 3. A veces / 4. Casi siempre / 5. Siempre	/				
	Firma del experto			Fecha <u>3/11/17</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

✓ **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **El coaching y su influencia en el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral - Lima 2017**

Apellidos y nombres del investigador: **MARTINEZ MELENDEZ MAYKOLL YHONATHAN**

Apellidos y nombres del experto: **Dr. COSMUSCASTRO PEDRO**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Variable dependiente Desempeño Laboral	Estimulación	Proactividad	¿En su equipo de trabajo considera usted, que la proactividad motiva su realización laboral diaria?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	/		
			¿Cree usted, su proactividad ha generado buenos resultados?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	/		
		Autorrealización	¿Considera usted, que su autorrealización puede desempeñarse mejor día a día?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	/		
			Clima laboral	¿En su área laboral, considera usted que existe un buen clima laboral?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	/	
	¿Cree usted, que el clima laboral ha mejorado la calidad del trabajo en equipo?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre		/			
	Motivación	Promover	¿Usted cree, que en su área laboral promueven el desempeño laboral con algún beneficio?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	/		
		Compensaciones	¿Usted cree, que las compensaciones atribuyen considerablemente en su desempeño laboral?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	/		
		Valoración del trabajo	¿La entidad, valora significativamente su desempeño?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	/		
			Voluntad	¿Considera usted, que su equipo de trabajo ejercen este servicio por voluntad propia?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	/	
	¿Usted cree, su voluntad es solidaria con la comunidad?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre		/			
	Compromiso Laboral	Identidad	¿Usted se siente identificado con la función que realiza en la institución?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	/		
		Productividad	¿Considera usted, que su productividad genera un compromiso laboral fijo a largo plazo con la institución?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	/		
			¿Usted cree, que su productividad es mayor si trabaja bajo presión?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	/		
	Participación	¿Siente usted, que en su área de trabajo considera la participación de todos?	1.Nunca / 2.Casi nunca / 3.A veces / 4.Casi siempre / 5.Siempre	/			
Firma del experto 			Fecha 3/11/17				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

✓ **MATRIZ DE CONSISTENCIA: “EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA DE SEGURIDAD CIUDADANA, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL – LIMA, 2017”**

Planteamiento del problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Método	Población
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Coaching	Desarrollo de capacidades	Hipotético deductivo	Los trabajadores del área de Seguridad Ciudadana, Municipalidad provincial de Huaral
¿Cómo influye el coaching con el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017?	Determinar la influencia del coaching en el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017	El coaching influye significativamente en el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017		Innovación de personas	Enfoque: Cuantitativo	
¿Cómo influye el rendimiento personal sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017?	Determinar la influencia del rendimiento personal sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017	El rendimiento personal influye significativamente sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017	Desempeño Laboral	Rendimiento personal		
Específicos	Específicos	Específicos				
¿Cómo influye el desarrollo de capacidades sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017?	Determinar la influencia de desarrollo de capacidades sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017	El desarrollo de capacidades influye significativamente sobre el desempeño laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017		Estimulación	Tipo: Aplicada	Técnicas: Encuesta con escala de Likert Instrumento: Cuestionario de 20 ítems
¿Cómo influye la innovación de personas sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017?	Determinar la influencia de innovación de personas sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017	La innovación de personas influye significativamente sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017	Motivación	Nivel: Explicativo-Causal		
¿Cómo influye el compromiso personal sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017?	Determinar la influencia del compromiso personal sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017	El compromiso personal influye significativamente sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017	Compromiso Laboral	Diseño: No experimental Transversal		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA, MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUARAL – LIMA, 2017**

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

AUTOR:

MARTINEZ MELÉNDEZ, MAYKOLL YHONATHAN (ORCID: 0000-0002-7973-0211)

ASESOR:

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN (ORCID: 0000-0002-9983-8967)



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

“EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL – LIMA, 2017” del estudiante **MAYKOLL YHONATHAN MARTINEZ MELÉNDEZ**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **28%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 14 de noviembre del 2019




MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&ro=103&lang=es&u=1055284503&o=1208482331
 MAYKOLL_MARTINEZ_MELENDEZ_Turnitin.pdf
 feedback studio

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
 DEL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA, MUNICIPALIDAD
 PROVINCIAL DE HUARAL - LIMA, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
 MARTINEZ MELENDEZ, MAYKOLL YHONATHAN (ORCID: 0000-0002-7973-0211)

ASESOR:
 Dr. ARCE ALVAREZ, EDWIN (ORCID: 0000-0002-9983-8967)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ
 2017

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

28 %

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	11 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11 %
3 repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4 repositorio.uandina.ed... Fuente de Internet	<1 %
5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6 es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7 repositorio.umcp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8 repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 53 Número de palabras: 11386
 Text-only Report High Resolution Apagado

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

Yo **MAYKOLL YHONATHAN MARTINEZ MELÉNDEZ**, identificado con DNI N° **47498816**, egresado de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL - LIMA, 2017**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:




MARTINEZ MELÉNDEZ MAYKOLL YHONATHAN

DNI: **47498816**

FECHA: 14 de noviembre de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presenta la estudiante:

Sr. MARTINEZ MELÉNDEZ MAYKOLL YHONATHAN

Trabajo de Investigación titulado:

EL COACHING Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL – LIMA, 2017

Para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16 de diciembre del 2017

NOTA O MENCIÓN : 16 (Dieciséis)

Lima, 14 de noviembre del 2019



Liliana Mairena Fox
MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración