



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**EL COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TRILCE, COMAS, AÑO
2017.**

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

AUTORA

ARÉVALO VEGA, MAYRA ELIZABET

ASESOR

DR. DÁVILA ARENAZA, VÍCTOR DEMETRIO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

LIMA –PERÚ

Año 2017

Página del Jurado

.....
Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza

Presidente

.....
Dr. Antonio Díaz Saucedo

Secretario

.....
Dr. Narciso Fernández Saucedo

Vocal

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres Ismael y Maritza que son mi motivación de cada día, brindándome la fortaleza necesaria para poder culminar todos mis proyectos guiados bajo la mano de Dios.

Agradecimiento

Agradezco a dios por transmitir fortaleza necesaria para seguir adelante como también doy gracias a cada uno de mis profesores por todas las experiencias compartidas.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Arévalo Vega, Mayra Elizabet, con D.N.I N° 46189249 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 Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

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.

Los Olivos, diciembre, 2017.

.....
ARÉVALO VEGA, MAYRA

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 EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TRILCE, COMAS, AÑO 2017, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de *Licenciada en Administración*.

AREVALO VEGA, MAYRA

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.2.1. Internacionales.	2
1.2.2. Nacionales:.....	4
1.3. Teoría Relacionadas al tema:.....	5
1.4. Formulación del problema.....	10
1.4.1. Problema general.....	10
1.4.2. Problemas específicos	10
1.5. Justificación del estudio.....	11
1.5.1 Justificación Social.....	11
1.5.2 Justificación pertinencia.	11
1.5.3 Justificación Metodológica	11
1.6. Hipótesis.....	12
1.6.1. Hipótesis general.....	12
1.6.2. Hipótesis específicas.....	12
1.7 Objetivos	13
1.7.1Objetivo general.....	12
1.7.2 Objetivos específicos	12
II.MÉTODO	13
2.1. Diseño de investigación.....	13
2.2. Variables y Operacionalización	13
2.3.Población, muestra y muestreo:.....	19
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.4.1.Validación del Instrumento.....	20
2.4.2.Confiabilidad del Instrumento	20
2.5.Método de análisis de datos	21
2.6.Aspecto éticos	22
III. RESULTADOS	23
3.1. Análisis Descriptivos	23
3.2.Prueba de hipótesis.....	26

3.2.1. Correlación y relación de variables.....	26
3.2.2. Analisis de Regresion Lineal	26
V. CONCLUSIONES.....	42
VI.RECOMENDACIONES	43
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:	44
Anexo 1. Cuestionario.....	47
Anexo 2. Matriz de operacionalización	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3 Validaciones	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización.....	18
Tabla 2. Rangos de fiabilidad.	21
Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos	21
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad	21
Tabla 5. Dimensión 1: Desarrollo de habilidades.....	23
Tabla 6. Dimensión 2: Liderazgo	23
Tabla 7. Dimensión 3: Trabajo en equipo	24
Tabla 8. Dimensión 4: Factores Motivacionales.....	25
Tabla 9. Dimensión 5: Factores Operativos	25
Tabla 10. Escala de Coeficientes de Correlación.	26
Tabla 11. Correlación de las variables.....	27
Tabla 12. Análisis del Resumen del modelo	28
Tabla 13. Análisis de Contrastación de la hipótesis general.	29
Tabla 14. Análisis de Coeficientes para las variables Coaching y Desempeño Laboral...30	
Tabla 15. Análisis del Resumen del modelo	31
Tabla 16. Análisis de Contrastación de la hipótesis específica 1.	32
Tabla 17. Análisis de Coeficientes para las variables desarrollo de habilidades y desempeño.....	33
Tabla 18. Análisis del Resumen del modelo	34
Tabla 19. Análisis de Contrastación de la hipótesis específica 2.	35
Tabla 20. Análisis de Coeficientes para las variables Liderazgo y Desempeño Laboral ..36	

Resumen

La investigación titulada "El Coaching empresarial y su influencia en el desempeño Laboral En La Empresa Trilce, Comas, Año 2017", tuvo como objetivo principal fue determinar la influencia que existe entre el Coaching empresarial y el desempeño. Donde la población que ha sido tomado está compuesta por 240 trabajadores de la empresa Trilce de los cuales a través de la fórmula de la muestra se tomó 148 trabajadores. Los datos fueron procesados mediante el spss 23, se utilizó la técnica de encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario, que consta de 22 preguntas dicho instrumento fue validado mediante el Juicio de Expertos, finalmente se obtuvo como resultados que el coaching empresarial si influye significativamente en el desempeño laboral, debido a que se obtuvo un valor significativo de 0.00 y con una influencia positiva fuerte de valor R de Pearson = 0.922 por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: coaching, desempeño laboral y capacidades.

Abstrac

The research entitled "Business Coaching and its influence on the work performance in the company Trilce, Comas, Year 2017", had as main objective was to determine the influence that exists between business Coaching and performance. Where the population that has been taken is composed of 240 workers of the company Trilce of which through the formula of the sample took 148 workers. The data were processed through the spss 23, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument, for this study the survey technique was used, for its application of 22 questions said instrument was validated through the Expert Judgment, Finally, it was obtained as results that business coaching does significantly influence labor performance, because a significant value of 0.00 was obtained and with a strong positive influence of Pearson's R value = 0.922 for which the research hypothesis is accepted.

Keywords: coaching, job performance and capabilities

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día a nivel mundial la competitividad a la que se enfrenta todas las organizaciones les exige que se aumente la necesidad de tener herramientas eficaces que les ayuden a mejorar el desempeño de sus trabajadores, por ende es importante evaluar el desempeño de los trabajadores, con la idea de buscar nuevos talentos dentro de la organización.

A nivel internacional las empresas necesitan buscar un valor adicional que les permita mantenerse en un mercado tan competitivo, donde ya no solo basta tener un personal capacitado y motivado para poder satisfacer las necesidades individuales de los trabajadores como el de la empresa.

A nivel nacional, Según Jamming en su artículo titulado “Coaching en el Perú” (2010, p.5). Refleja que el 28% de las empresas brindan oportunidades de desarrollo, por otro lado, 42% cree que sus sistemas de motivación de desarrollo están siendo bien manejados y el sólo el 26 % de las empresas aplican programas de coaching.

Ante ello podemos mencionar que en nuestro país no toman en cuenta dicha herramienta, a pesar de ser un mecanismo que ayuda a mejorar las competencias personales y profesionales de las personas, y por consiguiente, su desempeño y de ese modo, aumentar la satisfacción laboral del empleado, convirtiéndola en una ventaja competitiva.

Según Chiavenato, el desempeño Laboral, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos, por lo cual lo divide en factores motivacionales y operativos.

Por esa razón la tendencia actual en gestión, se basa en el trabajo conjunto, preocupándose por las personas, otorgando entrenamiento, acompañamiento y feedback; es decir, aplicando un programa de coaching cuya finalidad es mejorar el desempeño de los ejecutivos y las empresas. Así mismo, Caicedo y Quenguan (2013) sostiene en su tesis “El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos

humanos en la empresa”, como objetivo principal identificar los efectos que puede generar la utilización de la metodología del coaching en el talento humano y su implicación para alinearse con la estrategia de la empresa” (p.25).

La empresa Trilce, tiene más de 10 años en el mercado, pero debido a la alta rotación de su personal, ha producido una insatisfacción dentro de la empresa, y ha ocasionado un bajo desempeño, así mismo los cambios constantes de nuevos directores de un momento a otro ha hecho, que las metas que se proponen en la organización no se lleguen a cumplir y todo esto debido a que la empresa no ha podido potencializar las capacidades y habilidades de sus trabajadores, donde el manejo del coaching no ha podido desarrollarse dentro de la empresa, es por ello que analizaremos la influencia del coaching en el desempeño laboral de la empresa Trilce..

En efecto es importante señalar que el coaching es una herramienta de gestión que tiene la capacidad de relacionar e identificar al trabajador con el ambiente de trabajo, donde resulta trascendente la sensibilidad hacia el cliente debido a que es la única forma de sostener relación a largo plazo y añadir valor a la fidelidad de este con la organización.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Internacionales.

Monroy (2015) en su tesis “Coaching y desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014”, cuyo objetivo general es determinar la relación de la práctica de coaching en el desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014.

Para alcanzar este objetivo empleó los conceptos propuestos por Mc gregor, Cohen y Maslow. Utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación No experimental, la investigación fue de tipo exploratoria y descriptiva. Está se realizó con cuarenta colaboradores y supervisores de seis empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango , hombres y mujeres que oscilan entre las edades de 20 – 65 años.

Los resultados mostraron que la aplicación del coaching se relaciona de forma positiva en el desempeño laboral de los trabajadores ya que incrementan el índice de ventas, el número de cliente y el número de visitas que se realizan, además que permite el logro de metas organizacionales y hace que los trabajadores sean más productivos en su actividad laboral. Además el valor de relación R Pearson, fue de 0.80.

Caicedo y Herrera (2014) documentaron en su tesis “El Coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa del año 2013”. Los autores plantean como objetivo identificar los efectos que puede generar la utilización de la metodología del coaching en el talento humano y su implicación para alinearse con la estrategia de la empresa como metas a largo plazo. Para lograr este objetivo emplearon los conceptos propuestos por la teoría de la motivación de Herzberg.

Asimismo se empleó la investigación cuantitativa con un diseño de investigación No experimental, ubicándose en el nivel de investigación Exploratoria y Descriptiva. Planteando la siguiente problemática que gracias al creciente número de tareas y responsabilidades que se tienen en una empresa, hace que ésta se organice y sea necesario una distribución de las actividades en tareas individuales, que agrupadas similarmente conforman las áreas funcionales de la empresa, cada una de ellas con determinadas obligaciones que permiten el buen funcionamiento de la organización.

Este estudio muestra que el coaching es efectivo generando liderazgo en sus colaboradores, aportado un manejo adecuado de estrategias para la solución de conflicto y mayor énfasis en escuchar a los demás.

En paralelo Quintanilla y Ulloa (2012) investiga: “Propuesta de una guía práctica para la aplicación del coaching como estrategia de liderazgo aplicado a las autoridades y jefes de unidades administrativas de la facultad multidisciplinaria oriental de la universidad del salvador”, cuyo objetivo general es elaborar una guía práctica para la aplicación del coaching como estrategia de liderazgo.

Para alcanzar este objetivo empleo los conceptos propuestos por Mc Gregor y Maslow. Asimismo la autora empleó la investigación cuantitativa y un diseño de

investigación No experimental, se ubicó en el nivel de investigación Exploratoria Descriptiva, el propósito fue establecer un líder para tomar decisiones y asumir responsabilidades.

Las investigaciones citadas soportan la hipótesis que el coaching es conocer, aprender e incrementar el trabajo en equipo.

1.2.2. Nacionales:

Acosta, Arocha y Ortiz (2011) en su tesis titulada “Coaching, motivación y rotación de personal”, Universidad Mayor de San Marcos. La presente investigación tuvo como objetivo general indagar el coaching empresarial y cómo incide en la motivación, rotación de los trabajadores, Para alcanzar este objetivo empleó los conceptos propuestos por McGregor y la teoría de las expectativas, donde se concluyó que, el capital humano es el activo más importante de la empresa.

Cárdenas (2015) en “la motivación del personal y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Anypsa 2014”, cuyo objetivo general fue determinar el nivel de la motivación del personal en el área operativa de la empresa Anypsa . La investigación fue de tipo descriptiva, diseño no experimental, en donde se aplicó una encuesta a 30 colaboradores, este estudio concluye que; el nivel de motivación del personal en el área operativa de la empresa, tiene una tendencia baja. Por otro lado, se observó que no existe una motivación intrínseca del personal en el área operativa de la empresa Anypsa.

Según Lavado (2012) en su tesis denominada “La motivación y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Ulloa S.A. – San Juan de Lurigancho – año 2012”. La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ulloa S.A.; Para alcanzar este objetivo empleo los conceptos propuestos por McGregor y Maslow. En el cual se ha observado problemas en cuanto al rendimiento de los mismos, quienes ya no realizan sus tareas como deben, provocando el reclamo de sus clientes.

Este problema radica principalmente en el mal trato a los colaboradores, la falta de comunicación y falta de incentivos al personal. EL no desarrollar los aspectos mencionados, provoca que el rendimiento laboral descienda; ya que las personas trabajan con malos ánimos, molestos, fastidiados e inconformes al ver que los jefes no muestran interés por ellos, y solo se dedican a exigir resultados finales. Ante esta problemática, se pasó a analizar la situación en la empresa, logrando determinar que, en efecto, la motivación guarda influencia directa y preponderante en el desempeño de los colaboradores.

1.3. Teoría Científicas:

Teoría de la Motivación Laboral

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

El estudio de las relaciones entre el hombre y su rendimiento en el trabajo requiere examinar la motivación, así como las principales investigaciones, que se han desarrollado sobre el tema en el campo de la gestión del talento humano.

Es por ello que el principal factor para obtener una óptima rentabilidad, se da a través del factor humano, debido a ello es que se han creado múltiples estrategias de motivación con el desafío de satisfacer a nuestros clientes y trabajadores.

1.3.1. Teorías relacionadas al tema

Variable independiente coaching.

Gonzales (2010) Define al coaching como una herramienta de gestión empresarial que consiste en acompañar, instruir dar un entrenamiento a personas e insertarlos para trabajos en equipos, desarrollando sus habilidades y un estilo de liderazgo, con el objetivo de un mejora de capacidades que alcancen sus metas o

desarrollen habilidades específicas por sí mismos. Liberando el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño (pg. 15).

Así mismo para Koontz (2010) El coaching es un método que permite a una persona o aun grupo, interrogarse sobre lo que él hace, sobre su relación con su medio ambiente o entorno. Esta interrogación se efectúa a través de otra persona, el coach, espejo que permite facilitar el cuestionamiento. El coaching es un mecanismo de consejo y apoyo a una persona en un campo determinado por parte de otra reconocida como de mayor habilidad y experiencia en ese campo.

Con respecto esto dos autores podemos definir al coaching como una herramienta estratégica, que se debe plantear dentro de una empresa mediante el uso de sus los elementos básicos: entrenar, motivar, enseñar, corregir adiestrar y prepararlos con el objetivo de crear adecuados vínculos con los clientes para así generar un intercambio de valor en beneficio de la empresa y los clientes.

Teoría de Douglas McGregor

McGregor sostiene, un enfoque centrado tanto en el ámbito de la motivación como del liderazgo y que se recoge en las llamadas Teoría X y Teoría Y. Estas teorías conforman dos conjuntos de supuestos sobre la naturaleza de la gente; es decir, son formas de percibir el comportamiento humano, adaptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una elevada productividad de los mismos.

La teoría X se basa en que a las personas les disgusta el trabajo, que son perezosas y evitan el trabajo en lo posible. Debido a su pereza la gente debe estar controlada, amenazada y dirigida, todo el tiempo, para obtener un correcto desempeño. No asumen responsabilidades y justamente por eso, hay que ser autoritarios mediante el establecimiento de políticas, reglas y un gran control. Los trabajadores sienten repugnancia y rechazo hacia el trabajo evitándolo en la medida de lo posible, por lo que se debe obligarles a trabajar a través del control, dirección y la fuerza, para que sólo así desarrollen el esfuerzo necesario para conseguir los objetivos de la empresa.

Por otro lado la teoría Y, se basa en que a las personas les gusta el trabajo, de tal modo que es natural para ellos como otras necesidades básicas de la vida. Las personas se sienten motivadas hacia el trabajo, buscan responsabilidades, son creativas, tienen autodirección y autocontrol. La forma en que se puede conseguir mayor compromiso de las personas con los objetivos de la empresa, se basa en las recompensas en base a sus logros; ya que en realidad no les disgusta trabajar, por tanto a mayor recompensa ofrecida mayor será el grado de compromiso con lo que busca la empresa.

Bajo estos supuestos, el coaching puede ser entendido desde la perspectiva de la Teoría Y; ya que consiste en una relación profesional continuada, que ayuda a obtener resultados extraordinarios mediante un proceso por el que las personas profundizan en su conocimiento, aumentan su rendimiento y mejoran su calidad de vida. Es claro que se debe trabajar bajo un control y lineamientos propios de una empresa, debe haber autoridades que regulen el buen funcionamiento y desempeño de la misma. Asimismo se hace evidente la necesidad de tratar a las personas con respeto, crear espacios para el desarrollo y dar cierta libertad; puesto que todos estos son requisitos indispensables para que las personas actúen con responsabilidad y consigan buenos resultados.

Teoría de Maslow

La motivación está compuesta por diversas funciones que le brinda la empresa a la persona, es fundamental que cada individuo conozca su ocupación, dependiendo de las eventualidades que suela ocurrir, se ubica en una pirámide de orden ascendente.

Según Da Silva (2002), la pirámide está conformada por orden de prioridad, donde las necesidades de los individuos dan forma a una escala, generando una pirámide de predominancia (p.299).

Grafico N° 1: Pirámide de Maslow



Fuente: Euroresidentes

Según Morán (2012), Establece una pirámide de necesidades jerárquica y las establece por orden de importancia, según el autor lo más importante para el individuo es la satisfacción de sus necesidades básicas de supervivencia que son comida, agua, protección y seguridad, una vez que satisfacemos nuestras necesidades básicas o fisiológicas es cuando podemos desarrollar otras necesidades más humanas como el amor, aceptación y pertenencia, una vez satisfechas estas necesidades nos preocupamos por la autoestima y la necesidad de tener reconocimiento, aprobación y competencia, todo esto nos lleva a concluir que si crecemos bien alimentados, seguros, amados y respetados, podremos llegar a ser personas autor realizadas que han cumplido con sus expectativas, dicha autorrealización según Maslow es la más alta necesidad que culmina la pirámide (p. 26)

Variable dependiente desempeño laboral

El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber a algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente.

Según Chiavenato (2000) “define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (p.359).

La teoría de las Expectativas

El análisis de la teoría de las expectativas propuesta de Nash es complementada con la opiniones de Vroom plantea tres variables que argumentan estos planteamiento, citados a continuación.

Expectativas o relación esfuerzo-desempeño, es la probabilidad percibida por el individuo de que al ejercer cierta cantidad de esfuerzo obtendrá cierto nivel de desempeño. Instrumental o relación desempeño-recompensa, que es grado en el cual e individuo cree que desempeñarse a un nivel particular es útil para llevarlo a la consecución de un resultado deseado. Valencia o atractivo de la recompensa, es la importancia que el individuo da al resultado potencial o recompensa que puede alcanzar en el trabajo. El valor considera tanto las metas como las necesidades del individuo.

El desempeño puede ser claramente predecible basado en estas dos teorías, entonces el desempeño profesional, definido por Toro (2009) es una actuación orientada a su resultado, a una realidad observable, medible y dinámica. Su carácter dinámico radica en el desempeño profesional que es la acción mediante la cual se realiza una tarea.

En este sentido el autor define el desempeño gerencial como la capacidad consecuente para producir los resultados deseados, mediante la utilización de los recursos físicos y humanos en periodos prolongados de tiempo en las diversas tareas inherentes al cargo.

Asimismo Drucker (2003), plantea que “el desempeño debe ser el eje de la orientación grupal e individual.” (p.311). En efecto las funciones del personal que labora dentro de una organización empresarial, son las que impulsan el desarrollo de la misma, que se ve reflejada en sus resultados, en productos de alta calidad y una elevada productividad.

Otro aspecto asociado al desempeño gerencial son los roles, los cuales se definen como el conjunto de patrones conductuales esperados que se atribuyen a

alguien que ocupa una determinada posición en la unidad social. Estos comportamientos, se manifiestan con el desempeño de un cargo, no son autónomos y de hecho no responden, a decisiones individuales sino más bien, a normas, expectativas determinadas en el puesto que ocupa, y los roles que representan. En sentido general, los roles, las funciones y las tareas son algunos aspectos estrechamente ligados al desempeño laboral.

Teoría de Herzberg

Para Herzberg (1959), la actividad más importante de una persona es su trabajo, concebida como una actividad eminentemente social, en la cual pueden presentarse o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de todo tipo como la de autoestima, la capacitación, etc. Herzberg formuló su teoría basado en una serie de entrevistas a profesionales ingenieros y contadores. Les pidió que recordaran incidentes específicos de su experiencia reciente de trabajo que los hubiera hecho sentir particularmente bien o mal respecto a su cargo, que explicaran los efectos que habían tenido en su comportamiento y si éstos habían durado poco o mucho.

Herzberg encontró una serie de factores o condiciones laborales que provocan altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Estos factores, que están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, los llamó Factores Motivadores del trabajo: intrínsecos y extrínsecos.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo influye el coaching empresarial en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo influye el desarrollo de habilidades en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017?

¿Cómo influye el trabajo en equipo en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1 Justificación Social

La investigación permitirá conocer la influencia entre “El coaching empresarial en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017”, donde podremos determinar como el coaching influye en las organizaciones, ya que en nuestro país, muchas de las empresas, no desarrollan un coaching y a medida que se disminuya el miedo a las limitaciones de los trabajadores se podrá mejorar su desempeño laboral.

Por lo que la presente investigación ayudará a los trabajadores, a la empresa y a la sociedad en conjunta ya que servirá como aporte frente este problema, disminuyendo costos en una nueva selección de personal.

1.5.2 Justificación pertinencia.

La realización de este estudio será conveniente porque nos ayudará a implantar estrategias de competitividad dentro de las empresas del rubro educativo. De igual manera la información obtenida contribuirá a que las empresas compartan conocimientos, en base a nuestra problemática que sea de referente y ver mediante cuales podrían ser sus posibles indicadores metodológicos de mejora y con ello tome nueva decisiones en base al desempeño laboral, donde se proponga como herramienta de gestión al coaching debido a que ayuda a desarrollar las habilidades de sus trabajadores.

1.5.3 Justificación Metodológica

Para el logro de los objetivos planteados, mediante los indicadores se planteó un cuestionario de 22 preguntas polítomicas y una vez resueltas, fueron analizadas en el programa SPSS 24 para analizar la influencia del coaching en el desempeño laboral. La realización de este tipo de estudios nos llevara a implementar una estrategia de coaching. De igual manera la información obtenida contribuirá a que las empresas compartan conocimientos teóricos que servirá como referente y ver mediante cuales podrían ser sus posibles indicadores metodológicos de mejora y con

ello tome nuevos tipos de decisiones, que logre encontrar mejoras la rentabilidad dentro de la empresa

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El coaching influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

El desarrollo de habilidades influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

El Trabajo en equipo influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia del coaching en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

- Determinar la influencia del desarrollo de habilidades en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.
- Determinar la influencia del trabajo de equipo en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017

II. MÉTODO

Hipotético Deductivo. Se refiere al medio utilizado para llegar a un fin. Según Tamayo y Tamayo (2006):

“Consiste en un conocimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.45).

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. Enfoque: Cuantitativo. Según Hernández, Fernández & Baptista (2006). Enfoque cuantitativo porque se usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base a una medición numérica y a un análisis estadístico, para establecer esquemas de comportamiento y probar una teoría (p. 205)

2.1.2. Nivel: Explicativo-causal, explicativo, porque se explican las variables del objeto de estudio, de manera independiente para llegar a conocer las situaciones importantes. Y es causal, porque el propósito es analizar la influencia del Coaching en el desempeño laboral para entender el objeto de estudio, y exponer las causas de las variables.

2.1.3. Diseño de la investigación: No experimental de carácter **transversal**, ya que no se manipuló las variables de estudio y solo se recopiló la información en un solo momento.

2.1.4. Tipo de investigación: Aplicada, porque se estudió las posibilidades de aplicación de la nueva teoría para la solución de problemas de la vida real en el campo de investigación así como lo determina.

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable Independiente: Coaching empresarial

Gonzales (2010) Es una herramienta de gestión empresarial que consiste en acompañar, instruir dar un entrenamiento a personas e insertarlos para trabajos en equipos, desarrollando un estilo de liderazgo, con el objetivo de una mejora de

capacidades que alcancen sus metas o desarrollen habilidades específicas por sí mismos. Liberando el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño (pg. 15).

El coaching se encarga de lograr que las personas conozcan su potencial y habilidades para que así lleven su rendimiento al máximo, trata de instruir, entrenar y dirigir con la finalidad de conseguir metas u objetivos.

1. Dimensiones

a) Dimensión 1 Desarrollo de habilidades:

Roman (2008) Se basa en las destrezas que el trabajador ha logrado descubrir y emplear durante el desarrollo de sus labores, los cuales le permiten un mejor desempeño en base a los objetivos alcanzados, para lograr una adecuada capacitación y un buen entrenamiento. (pg.18)

Es debido a ello que podemos desarrollar nuestras habilidades y competencias.

Indicadores:

Entrenamiento: Roman (2008) el entrenamiento a la adquisición de habilidades, capacidades y conocimientos como resultado de la exposición a la enseñanza de algún tipo de oficio, carrera o para el desarrollo de alguna aptitud física o mental y que está orientada a reportarle algún beneficio o utilidad al individuo que se somete el desarrollo de sus labores, los cuales le permiten un mejor desempeño.

Capacitación: Frigo (2007) Nos dice que la capacitación es definida como toda actividad realizada en una organización que busca la mejor actitud, habilidades, conocimiento, o conductas de su personal respondiendo a sus necesidades. Intenta perfeccionar a sus colaboradores en sus puestos de trabajo en base a sus metas definidas a las funciones de la empresa

Objetivos Alcanzados: Chiavenato (2010) Los objetivos alcanzados, son las metas a corto plazo, en base un análisis, que se refleja y reproduce en función de la empresa, los trabajadores y clientes.

Dimensión 2 Liderazgo

El liderazgo; es que interactúa las disciplinaria. A fin de conseguir la meta de la mejora continua, un coach debe ser lo suficientemente disciplinado como para crear las condiciones esenciales, aprender, desarrollar y utilizar las habilidades críticas y gestionar adecuadamente una conversación de coaching con responsabilidad, conciencia y con una adaptación al cambio. (Roman y Fernández, 2008, p. 18).

Indicadores:

Toma de decisiones: Robbins (2012) Si el fin es importante, más que los medios, entonces la administración debe evaluar los resultados de la tarea del empleado con decisiones adecuadas que buscan favorecer a la organización.

Conciencia: Baena (2011) Es la capacidad de los colaboradores de la empresa para conocerse a sí mismos y a su entorno, para estar al tanto de lo que acontece y saber responder ante ello.

Adaptación al Cambio: Manuel y Rodríguez (2008) Es la capacidad del trabajador para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios que se susciten en su entorno.

Dimensión 2 Trabajo en equipo:

Robbins (2012) Es el interactuar sobre todo para compartir información y tomar decisiones que ayuden a cada uno de sus miembros a desempeñarse en su área de responsabilidad.

Indicadores

Responsabilidad: Belio (2007) Implica el grado de cumplimiento de los deberes y la forma en que se asumen las consecuencias de las acciones que se realizan.

Conducta: Robbins (2011) Es el comportamiento sigue estímulos de manera relativamente impensada.

Adaptación al cambio: Robbins (2011) Son los resultados que se tienen que desarrollar ya sea por voluntad propia o por un factor que ordene su desarrollo.

La variable dependiente: Desempeño laboral

Según Chiavenato (2010) “El desempeño, son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Así mismo lo clasifica en factores que ayudan a medir el desempeño tal es el caso de factores motivacionales y factores operativos dentro de la organización”. (p.359)

Dimensiones

Dimensión: Factores Motivacionales

Los factores motivacionales se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Estos factores causan un efecto sobre las personas, cuando su nivel es alto, la sensación es profunda y estable provocando la satisfacción en las mismas provocando altos índices de desempeño. (Chiavenato, 2010, p.52).

Indicadores:

a) Reconocimiento: Chiavenato (2010) Consiste en la forma en que la empresa expresa su gratitud a los colaboradores, por haber manifestado un desempeño eficiente.

b) Comunicación: Roman (2011) El desempeño posee como base fundamental una serie de tipos de comunicación centrados en el hombre y en su capacidad para expresar sus ideas, conocimientos de sí mismo, entre los cuales se encuentran principalmente: la autoconfianza y la ética.

c) Autonomía. Chiavenato (2010) Es la capacidad del trabajador para ejercer sus deberes con libertad y tomar decisiones propias, sin depender de otras personas.

Dimension 2 : Factores Operativos

Chiavenato (2010) El desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, conocidos como factores operativos, que incluyen: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, objetivos, eficiencia, entre otros.

Indicadores

a) **Eficiencia:** Ivancevich (2005) Consiste en la relación entre los recursos utilizados y los objetivos conseguidos con ellos. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos.

b) Propósitos: Ivancevich (2005) El propósito es un objetivo, que se quiere conseguir y que requiere de esfuerzo y de ciertos sacrificios. Puede tratarse de una meta relacionada con el desarrollo personal.

c) Objetivos: Stephen (2011) un objetivo no es más que la expresión de un deseo mediante acciones concretas para conseguirlo

Tabla 1. Matriz de Operacionalización.

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable INDEPENDIENTE Coaching empresarial	Gonzales (2010) Es una herramienta de gestión empresarial que consiste en acompañar, instruir dar un entrenamiento a personas e insertarlos para trabajos en equipos, desarrollando sus habilidades y un estilo de liderazgo, con el objetivo de un mejora de capacidades que alcancen sus metas o desarrollen habilidades específicas por sí mismos. Liberando el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño (pg. 15).	Se elaborará una encuesta con 15 ítems para medir las siguientes dimensiones: Desarrollo de habilidades, Liderazgo y Trabajo en equipo.	Desarrollo de habilidades	Entrenamiento	1-2	ORDINAL
				Objetivos Alcanzados	3-4	
				Capacitación	5-6	
			Liderazgo	Adaptación al cambio	7	
				Conciencia	8-9	
				Toma de decisiones	10-11	
			Trabajo en equipo	Responsabilidad	12-13	
				Conciencia	14	
				Adaptación al cambio	15	
Variable DEPENDIENTE Desempeño Laboral	"Según Chiavenato (2010) "El desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Así mismo lo clasifica en factores que ayudan a medir el desempeño tal es el caso de factores motivacionales y factores operativos dentro de la organización". (p.359)	Se elaborará una encuesta con 7 ítems para medir las siguientes dimensiones: Factores Motivacionales y Factores Intrínsecos.	Factores Motivacionales	Reconocimiento	16	
				Comunicación	17-18	
				Autonomía	19	
			Factores Operativos	Propósitos	20	
				Objetivos	21	
				Eficiencia	22	

2.3. Población, muestra y muestreo:

Población

La población, universo o unidad de análisis a estudiar está compuesta por 240 colaboradores de la empresa Trilce

Según Carrasco (2006), "Población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenece al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación" (p.45).

Muestra:

Para la obtención de la muestra se aplicó la siguiente fórmula

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

Datos:

Población o Universo (N) = 240

Nivel de confiabilidad (p) = 95%

Valor de distribución (z) = 1.96

Margen de error (e) = 5%

Porcentaje de aceptación (p) = 50%

Porcentaje de no aceptación (q) = 50%

$$n = \frac{(1.96)^2 * 240 * (0.05)(0.05)}{0.05^2(240-1) + (1.96)^2 * (0.05)(0.05)}$$

n = 148 colaboradores de la empresa Trilce.

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

Se utilizó la técnica de la encuesta a los 148 colaboradores de la empresa Trilce. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos de esta investigación fue el cuestionario, compuesto de 22 preguntas. 15 preguntas de la variable Coaching y 7 preguntas de la variable Desempeño laboral.

Así mismo en la investigación se utilizó el cuestionario con preguntas cerradas para tener conocimiento sobre los indicadores a evaluar y con alternativas de escala de Likert.

2.4.1. Validación del Instrumento

“Este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que éstos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio” (Carrasco, 2005, p.335).

El instrumento que se utilizó para la investigación ha sido sometido a juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, los cuales son:

Experto	Validez del instrumento
Mg. Casma Zarate, Carlos	Sí cumple
Dr. Rodríguez Figueroa, Jorge	Sí cumple
MBA. Aliaga Correa, David	Sí cumple

2.4.2. Confiabilidad del Instrumento

Para los resultados de confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach mediante los resultados de la muestra aplicado a 10 colaboradores de la empresa Trilce para el trabajo piloto.

Según Bernal (2006) nos reporta que “la confiabilidad de un cuestionario se basa a la existencia de las puntuaciones adquiridas por las mismas personas, cuando se las examina en diferentes situaciones con los mismos cuestionarios” (pg.122).

Dándonos como resultado de confiabilidad lo siguientes.

Trabajo Piloto

Tabla 2. Rangos de fiabilidad.

Alfa Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,9 > \alpha \geq 0,80$	Bueno
$0,80 > \alpha \geq 0,70$	Aceptable
$0,70 > \alpha \geq 0,60$	Dudoso
$0,60 > \alpha \geq 0,50$	Pobre
$0,5 > \alpha$	Inaceptable

Hernández, Fernández, y Bautista (2014, P.305).

Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos

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

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	22

Interpretación: El instrumento aplicado nos resultó confiable ya que resulto con un valor de 0,922 que comparado con la tabla 2. Hernández, Fernández, y Bautista (2014), Es considerado con un excelente nivel de confiabilidad, ya que se acerca a la unidad.

2.5. Método de análisis de datos

Se ha utilizado el Método Estadístico para la presente investigación.

a. **Estadística Descriptiva:** el cual incluye: **tablas de frecuencias** para observar el comportamiento de ambas variables y las dimensiones en estudio: desarrollo de habilidades, liderazgo, trabajo en equipo, factores motivacionales y factores operativo.

b. Estadística Inferencial: el cual incluye: la ***contratación de hipótesis*** que se usó para determinar el grado de relación que existe entre las variables y las dimensiones en estudio; además del tipo de prueba de correlación de hipótesis de Pearson de acuerdo a los resultados obtenidos se determinó si se acepta o rechaza la hipótesis nula de la de investigación a través de la regresión lineal y el Anova.

2.6. Aspecto éticos

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

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivos

Variable Independiente: COUCHING

Tabla 5. Dimensión 1: Desarrollo de habilidades

		<i>Desarrollo de habilidades</i>			
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válido</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>	13	8,8	8,8	8,8
	<i>Desacuerdo</i>	62	41,9	41,9	50,7
	<i>Regular</i>	28	18,9	18,9	69,6
	<i>De acuerdo</i>	27	18,2	18,2	87,8
	<i>Totalmente de acuerdo</i>	18	12,2	12,2	100,0
	<i>Total</i>	148	100,0	100,0	

Fuente Propia

Interpretación

Según la Tabla 5. Podemos observar que el 41.9%, el cual representa a 62 trabajadores de la empresa opinaron Totalmente en desacuerdo, como la empresa Trilce, promueve el desarrollo de las habilidades, así también el 18.9%, el cual representa a 28 colaboradores, opinaron regular, mientras que el 18.2% el cual equivale a 27 trabajadores opinaron de acuerdo referente a la dimensión desarrollo de habilidades.

Tabla 6. Dimensión 2: Liderazgo

		<i>Liderazgo</i>			
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válido</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>	66	44,6	44,6	44,6
	<i>Desacuerdo</i>	9	6,1	6,1	50,7
	<i>Regular</i>	27	18,2	18,2	68,9
	<i>De acuerdo</i>	27	18,2	18,2	87,2
	<i>Totalmente de acuerdo</i>	19	12,8	12,8	100,0
	<i>Total</i>	148	100,0	100,0	

Fuente Propia

Interpretación

Según la Tabla 6. Podemos observar que el 44.6%, el cual representa a 66 trabajadores de la empresa opinaron Totalmente en desacuerdo, así también el 18.2%, el cual representa a 27 colaboradores, opinaron regular, mientras que el 12.8% el cual equivale a 19 trabajadores opinaron Totalmente en desacuerdo referente a la dimensión Liderazgo.

Tabla 7. Dimensión 3: Trabajo en equipo

		<i>Trabajo en equipo</i>			
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válido</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>15</i>	<i>10,1</i>	<i>10,1</i>	<i>10,1</i>
	<i>Desacuerdo</i>	<i>72</i>	<i>48,6</i>	<i>48,6</i>	<i>58,8</i>
	<i>Regular</i>	<i>28</i>	<i>18,9</i>	<i>18,9</i>	<i>77,7</i>
	<i>De acuerdo</i>	<i>20</i>	<i>13,5</i>	<i>13,5</i>	<i>91,2</i>
	<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>13</i>	<i>8,8</i>	<i>8,8</i>	<i>100,0</i>
	<i>Total</i>	<i>148</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Fuente Propia.

Interpretación

Según la Tabla 7. Podemos observar que el 48.6%, el cual representa a 72 trabajadores de la empresa opinaron en desacuerdo, así también el 18.9%, el cual representa a 28 colaboradores, opinaron regular, mientras que el 13.5% el cual equivale a 20 trabajadores opinaron de acuerdo referente a la dimensión trabajo en equipo.

Variable Independiente: Desempeño laboral

Tabla 8. Dimensión 4: Factores Motivacionales

		<i>Factores Motivacionales</i>			
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válido</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>	34	23,0	23,0	23,0
	<i>Desacuerdo</i>	28	18,9	18,9	41,9
	<i>Regular</i>	38	25,7	25,7	67,6
	<i>De acuerdo</i>	32	21,6	21,6	89,2
	<i>Totalmente de acuerdo</i>	16	10,8	10,8	100,0
	<i>Total</i>	148	100,0	100,0	

Fuente propia.

Interpretación

Según la Tabla 8. Podemos observar que el 25.7%, el cual representa a 38 esa opinaron regular, así también el 23%, el cual representa a 34 colaboradores, opinaron Totalmente en desacuerdo, mientras que el 18.9% el cual equivale a 28 trabajadores opinaron de desacuerdo referente a la dimensión factores motivacionales.

Tabla 9. Dimensión 5: Factores Operativos

		<i>Factores Operativos</i>			
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válido</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>	2	1,4	1,4	1,4
	<i>Desacuerdo</i>	58	39,2	39,2	40,5
	<i>Regular</i>	21	14,2	14,2	54,7
	<i>De acuerdo</i>	58	39,2	39,2	93,9
	<i>Totalmente de acuerdo</i>	9	6,1	6,1	100,0
	<i>Total</i>	148	100,0	100,0	

Fuente Propia

Interpretación

Según la Tabla 9 podemos observar que el 39.2%, el cual representa a 58 trabajadores de la empresa opinaron en desacuerdo, así también el 39.2%, el cual representa a 28 colaboradores, opinaron estar de acuerdo, mientras que el 14.2% el cual equivale a 21 trabajadores opinaron regular referente a la dimensión factores operativos

3.2 Prueba De Las Hipótesis

3.2.1 Correlación y relación de variables

Tabla 10. Escala de Coeficientes de Correlación.

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

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2014, P.305)

HG: El coaching se relaciona significativamente con desempeño laboral en la empresa Trile, Comas, año 2017.

H₀: El coaching no se relaciona significativamente con en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

H₁: El coaching se relaciona significativamente con en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

Significancia: Sig.: 0.05; (95 %; Z = 1.96)

a) Sig E < 0.05; Entonces se rechaza H₀

b) Sig E > 0.05; Entonces se acepta la H₁

Tabla 11. Correlación de las variables.

Correlaciones			
		COACHING	DESEMPEÑO LABORAL
COACHING	Correlación de Pearson	1	,922**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	148	148
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,922**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	148	148

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

En la Tabla 11 podemos observar “R” el coeficiente de correlación de Pearson cuyo valor es 0.922 y al ser comparado en la Tabla 11 de Hernández, Fernández, y Bautista (2014), podemos decir que las variables Coaching y Desempeño Laboral, tienen una correlación positiva muy fuerte.

La significancia encontrada es menor a la significancia planteada en la investigación, (0,000 < 0,05) con lo cual y según lo planteado en la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto la variable Coaching si está relacionado con la variable Desempeño Laboral.

Se concluye que entre las variables de investigación si hay relación.

3.2.2 Regresión lineal

a) Hipótesis General.

Análisis del cambio que sufre la variable dependiente.

H0: El coaching no influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

H1: El coaching si influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017

Tabla 12. Análisis del Resumen del modelo para las variables Coaching y desempeño laboral

<i>Resumen del modelo</i>				
<i>Modelo</i>	<i>R</i>	<i>R cuadrado</i>	<i>R cuadrado corregida</i>	<i>Error típ. de la estimación</i>
<i>1</i>	<i>,922^a</i>	<i>,850</i>	<i>,849</i>	<i>3,653</i>

Interpretación: Como se muestra en la Tabla 12, el Coeficiente de Correlación de Pearson es de 0,922, tiene el mismo valor que en la Tabla 11, mientras que el Coeficiente de Determinación R cuadrado nos indica que la variable dependiente Desempeño Laboral está variando en 85 % por efecto de la variable Coaching.

Contrastación de la hipótesis general:

HG: El coaching influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

H0: El coaching no influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

H1: El coaching si influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

Por lo tanto:

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

a) Sig E < 0.05; Entonces se rechaza H0

b) Sig E > 0,05; Entonces se acepta la H1

Tabla 13. Análisis de Contrastación de la hipótesis general.

<i>ANOVA</i>						
<i>Modelo</i>		<i>Suma cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Media cuadrática</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Regresión</i>	7192,162	1	7192,162	538,817	,000 ^b
1	<i>Residual</i>	1268,065	146	13,348		
	<i>Total</i>	8460,227	147			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

b. Variables predictoras: (Constante), Coaching

Interpretación: De acuerdo a la tabla 13 podemos observar que el valor del estadígrafo F es 538,817 asociado a una significancia de 0,000, entonces cabe decir que hay un valor significativo ($F=538,817$; $0,000$). Además se tiene que el nivel de significancia es de 0,000 que es menor a 0.05 ($0,000 < 0.05$). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, de acuerdo a la regla de decisión. Esto quiere decir que si existe influencia significativa del coaching en el desempeño laboral de la empresa Trilce, Comas, año 2017.

Formula de la regresión Lineal

HG: El coaching influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

HO: El coaching no influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

H1: El coaching si influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

Por lo tanto:

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; $Z = 1.96$)

a) Sig E < 0.05; Entonces se rechaza H0

b) Sig E > 0,05; Entonces se acepta la H1

Tabla 14. Análisis de Coeficientes para las variables Coaching y Desempeño Laboral

<i>Modelo</i>	<i>Coefficientes no estandarizados</i>		<i>Coefficientes tipificados</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Error típ.</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constante)</i>	3,324	1,643		2,023	,000
<i>1</i> <i>COACHING</i>	,912	,040	,922	23,212	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

En la Tabla 14, se tiene el estadístico de Regresión Lineal *t* que tiene un valor de 23.212 que indica que está muy a la derecha de $z = 1.96$, es decir está en la zona de rechazo de H_0 .

Asimismo la significancia de es 0.000 en comparación a la significancia planteada en la investigación es menor a 0.05, por lo que la regla de decisión obliga a rechazar la hipótesis nula, de esta manera se acepta la hipótesis alterna

H_1 : El coaching si influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

La ecuación de Regresión Lineal es:

$$B_0=3.324$$

$$B_1=0.922$$

$$Y = B_0 + B_1X$$

$$\text{Desempeño Laboral} = 3.324 + 0.922*(\text{coaching})$$

Esto quiere decir que el aporte del coaching es de 92.2% en la variación de la Variable desempeño laboral

De la tabla de coeficiente se observa el $B_1 = 0,922$ que mide una intensidad fuerte, el signo también es positivo eso significa que las variables están yendo en una misma dirección es decir el coaching y el desempeño laboral son Directamente Proporcional.

b) Contrastación de Hipótesis Específica 1

- **Análisis de del cambio que sufren la variable dependiente.**

H0: El desarrollo de habilidades no influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

H1: El desarrollo de habilidades si influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

Por lo tanto:

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

a) Sig E < 0.05; Entonces se rechaza H0

b) Sig E > 0,05; Entonces se acepta la H1

Tabla 15. Análisis del Resumen del modelo para las variables desarrollo de habilidades y desempeño laboral

Resumen del modelo

<i>Modelo</i>	<i>R</i>	<i>R cuadrado</i>	<i>R cuadrado corregida</i>	<i>Error típ. de la estimación</i>
<i>1</i>	<i>,863a</i>	<i>,746</i>	<i>,745</i>	<i>4,760</i>

a. Variables predictoras: (Constante), desarrollo de habiñlidades

Interpretación: Como se muestra en la Tabla 15, el Coeficiente de Correlación tiene el valor de 0.863 y al ser comparado en la Tabla 11, nos indica que existe una correlación positiva considerable. El Coeficiente de Determinación R cuadrado nos indica que la variable dependiente Desempeño Laboral está variando en 74.6% por efecto de la variable desarrollo de habilidades

Contrastación de la hipótesis especifica 1.

H0: El desarrollo de habilidades no influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

H1: El desarrollo de habilidades si influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017

Regla de Decisión:

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

Sí Sig. e < Sig. t ; Rechaza la Hipótesis nula(HO)

Sí Sig. e > Sig. t ; Acepta la Hipótesis nula(HO)

Tabla 16. Análisis de Contrastación de la hipótesis específica 1.

ANOVA

<i>Modelo</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Media cuadrática</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regresión</i>	<i>6308,122</i>	<i>1</i>	<i>6308,122</i>	<i>278,458</i>	<i>,000b</i>
<i>1 Residual</i>	<i>2152,105</i>	<i>146</i>	<i>22,654</i>		
<i>Total</i>	<i>8460,227</i>	<i>147</i>			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

b. Variables predictoras: (Constante), desarrollo de habilidades

Interpretación: De acuerdo a la tabla 16 podemos observar que el valor del estadígrafo F es 278,458 asociado a una significancia de 0,000, entonces cabe decir que hay valor significativo (F=278,458; 0,000). Además se tiene que el nivel de significancia de 0,000 que es menor a 0.05 (0,000<0.05). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, de acuerdo a la regla de decisión. Esto quiere decir que si existe influencia significativa entre el desarrollo de habilidades y el desempeño laboral de la empresa Trilce, Comas, año 2017.

Fórmula de la regresión Lineal

Tabla 17. Análisis de Coeficientes para las variables desarrollo de habilidades y desempeño.

<i>Modelo</i>	<i>Coefficientes no estandarizados</i>		<i>Coefficientes tipificados</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Error típ.</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constante)</i>	<i>14,890</i>	<i>1,608</i>		<i>9,259</i>	<i>,000</i>
<i>1</i> <i>desarrollo de habilidades</i>	<i>1,339</i>	<i>,080</i>	<i>,863</i>	<i>16,687</i>	<i>,000</i>

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

En la Tabla 17, se tiene el estadístico de Regresión Lineal *t* que tiene un valor de 16,687, que indica que está muy a la derecha de $z = 1.96$, es decir está en la zona de rechazo de H_0 .

Asimismo la significancia es 0.000 en comparación a la significancia planteada en la investigación es menor a 0.05, por lo que la regla de decisión obliga a rechazar la hipótesis nula, de esta manera se acepta la hipótesis alterna

H_1 : El coaching si influye en el desarrollo de habilidades en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

La ecuación de Regresión Lineal es:

$$B_0 = 14.890$$

$$B_1 = 1.339$$

$$Y = B_0 + B_1X$$

$$\text{Desempeño laboral} = 14.890 + 1.339 * (\text{desarrollo de habilidades})$$

Esto quiere decir que el desarrollo de habilidades es de 1.339, en la variación De la Variable Desempeño laboral.

De la tabla de coeficiente se observa el $B = 0,863$ que mide una intensidad fuerte, el signo también es positivo eso significa que las variables están yendo en una misma dirección es decir las desarrollo de habilidades y desempeño laboral son Directamente Proporcional.

c) **Contrastación de Hipótesis Específica 2**

Análisis de del cambio que sufren la variable dependiente.

H0: El trabajo en equipo influye no en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

H1: El trabajo en equipo influye si en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

Regla de Decisión:

Significancia: Sig.: 0.05; (95%; Z = 1.96)

a) Sig E < 0.05; Entonces se rechaza H0

b) Sig E > 0,05; Entonces se acepta la H1

Tabla 18. Análisis del Resumen del modelo para las variables Trabajo en equipo y desempeño laboral

<i>Resumen del modelo</i>				
<i>Modelo</i>	<i>R</i>	<i>R cuadrado</i>	<i>R cuadrado corregida</i>	<i>Error típ. de la estimación</i>
<i>1</i>	<i>,869a</i>	<i>,755</i>	<i>,754</i>	<i>4,674</i>

a. Variables predictoras: (Constante), trabajo en equipo

Interpretación: Como se muestra en la Tabla 18, el Coeficiente de Correlación tiene el valor de 0.869 y al ser comparado en la Tabla 11 nos indica que existe una correlación positiva considerable. El Coeficiente de Determinación R cuadrado nos indica que la variable dependiente Desempeño Laboral está variando en 75.5% por efecto de la variable trabajo en equipo.

Contrastación de la hipótesis específica 2.

H0: El trabajo en equipo no influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

H1: El trabajo en equipo si influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

a) Sig E < 0.05; Entonces se rechaza H0

b) Sig E > 0,05; Entonces se acepta la H1

Tabla 19. Análisis de Contrastación de la hipótesis específica 2.

ANOVA					
<i>Modelo</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Media cuadrática</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regresión</i>	6384,707	1	6384,707	292,239	,000b
<i>1 Residual</i>	2075,520	146	21,848		
<i>Total</i>	8460,227	147			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

b. Variables predictoras: (Constante), trabajo en equipo

Interpretación: De acuerdo a la tabla 19 podemos observar que el valor del estadígrafo F es 292,239 asociado a una significancia de 0,000, entonces cabe decir que hay valor significativo (F=292,239; 0,000). Además se tiene que el nivel de significancia es 0,000 que es menor a 0.05 (0,000<0.05). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, de acuerdo a la regla de decisión. Esto quiere decir que si existe influencia significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de la empresa Trile, Comas, año 2017.

Fórmula de la regresión Lineal

Tabla 20. Análisis de Coeficientes para las variables Trabajo en equipo y Desempeño Laboral

Modelo	Coeficientes ^a				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	14,994	1,565		9,582	,000
1 trabajo en equipo	1,341	,078	,869	17,095	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

En la Tabla 20, se tiene el estadístico de Regresión Lineal *t* que tiene un valor de 17,095 que indica que está muy a la derecha de $z = 1.96$, es decir está en la zona de rechazo de H_0 .

Asimismo la significancia es 0.000 en comparación a la significancia planteada en la investigación es menor a 0.05, por lo que la regla de decisión obliga a rechazar la hipótesis nula, de esta manera se acepta la hipótesis alterna

H_1 : El Trabajo en equipo si influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.

La ecuación de Regresión Lineal es:

$$B_0 = 14.994$$

$$B_1 = 1.341$$

$$Y = B_0 + B_1X$$

$$\text{Desempeño Laboral} = 14.994 + 1.341 * (\text{trabajo en equipo})$$

Esto quiere decir que el aporte del trabajo en equipo es de 1.341, en la variación De la Variable Desempeño Laboral

De la tabla de coeficiente se observa el $B = 0,869$ que mide una intensidad fuerte, el signo también es positivo eso significa que las variables están yendo en una misma dirección es decir los trabajo en equipo y desempeño laboral son Directamente Proporcional.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo general:

La investigación de tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia existente del coaching en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017. Después de haber logrado obtener los resultados, se determinó que existe relación significativa entre las variables, mencionadas. Mediante la prueba de R de Pearson, se logró demostrar con un valor = 0.922, y por una significancia menor a 0.05, que si existe influencia entre estas dos variable.

Dichos resultados de la tesis de estudio tienen concordancia con la teoría científica de la motivación de Porter y Lawer (1968) donde consideran que motivación laboral está determinada por la probabilidad de un gran esfuerzo valorado a consecuencias de los objetivos y de resultados que posee el individuo, el desempeño conduce a recompensas intrínsecas, extrínsecas e internalizadas.

Además la teoría de Douglas McGregor, la cual sostiene un enfoque centrado tanto en el ámbito de la motivación como del liderazgo y que se recoge en las llamadas Teoría X y Teoría Y. Estas teorías conforman dos conjuntos de supuestos sobre la naturaleza de la gente; es decir, son formas de percibir el comportamiento humano, adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una elevada productividad de los mismos descubriendo sus habilidades y capacidades.

También existe coherencia con los resultados de los trabajos de investigación científica que forman parte de la presente tesis como trabajos previos realizada por: Monroy (2015) en su tesis "Coaching y desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014", cuyo objetivo general era determinar la relación de la práctica de coaching en el desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango farmacéuticas de Quetzaltenango 2014 , Para alcanzar este objetivo empleo los conceptos propuestos por Mc gregor, Cohen, Maslow .

Dicha investigación da a conocer que una ejecución adecuada del coaching mejora la calidad de vida dentro de las organizaciones logrando ser más comunicativo y buscando la tolerancia en momentos de presión en las labores.

Ante tal comparación, se afirma y se da refuerzo a la postura de nuestra presente investigación indicando que existe influencia directa entre las dos variables de estudio.

4.1 Objetivo específico 1:

La investigación de tesis tuvo como objetivo específico 1, determinar la influencia del desarrollo de habilidades en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017. Después de haber logrado obtener los resultados, se ha determinado que existe relación significativa entre las variables, mencionadas, por lo cual mediante la prueba de R de Pearson, se logró demostrar con un valor = 0.863, se logró demostrar con un valor = 0.863, y por una significancia menor a 0.05, se pudo determinar que si existe influencia entre estas dos variable

Dichos resultados de la tesis de estudio tienen concordancia con la teoría de Douglas McGregor, la cual sostiene un enfoque centrado tanto en el ámbito de la motivación como del liderazgo y que se recoge en las llamadas Teoría X y Teoría Y. Estas teorías conforman dos conjuntos de supuestos sobre la naturaleza de la gente; es decir, son formas de percibir el comportamiento humano, adaptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una elevada productividad de los mismos y la teoría de Herzberg donde el autor sostienen que el desempeño gerencial es la capacidad consecuente para producir los resultados deseados, mediante la utilización de los recursos físicos y humanos en periodos prolongados de tiempo en las diversas tareas inherentes al cargo.

También existe coherencia con los resultados de los trabajos de investigación científica que forman parte de la presente tesis como trabajos previos realizada por: Acosta, Arocha y Ortiz (2011) en su tesis titulado "Coaching, motivación y rotación de personal". Universidad Mayor de San Marcos., En la presente investigación tuvo como objetivo general es indagar coaching empresarial incide en la motivación de los trabajadores y estudiar cuál es su influencia en la rotación del personal , Para alcanzar este objetivo empleo los conceptos propuestos por Mc gregor y la teoría de las expectativas, donde se concluyó lo siguiente, el capital humano es el activo más importante de la empresa, los la formación y las capacidades de los trabajadores ,

es importante que se tenga una visión del Coaching que ayuda a superar la dificultad de las personas los cuales pueden incidir en su desempeño, productividad.

4.2 Objetivo específico 2:

La investigación de tesis tuvo como objetivo general determinar la influencia del trabajo de equipo en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.. Después de haber logrado obtener los resultados, se ha determinado que existe relación significativa entre las variables, mencionadas, por lo cual mediante la prueba de R de Pearson, se logró demostrar con un valor = 0.863, se logró demostrar con un valor = 0.869, y por una significancia menor a 0.05, se pudo determinar que si existe influencia entre estas dos variables.

Dichos resultados de la tesis de estudio tienen concordancia con la teoría de las expectativas de Vroom, donde nos dice que el desempeño gerencial son los roles, los cuales se definen como el conjunto de patrones conductuales esperados que se atribuyen a alguien que ocupa una determinada posición en la unidad social. Estos comportamientos, manifestó con el desempeño de un cargo, no son autónomos y de hecho no responden, a decisiones individuales sino más bien, a normas, expectativas determinadas en el puesto que ocupa, y los roles que representan. En sentido general, los roles, las funciones y las tareas son algunos aspectos estrechamente ligados al desempeño laboral, así mismo esto se ve reflejado en la teoría de Maslow, quien nos dice que La motivación está compuesta por diversas funciones que le brinda la empresa a la persona, es fundamental que cada individuo conozca cada ocupación, dependiendo de las eventualidades que suele ocurrir, se ubica en una pirámide de orden ascendente.

También existe coherencia con los resultados de los trabajos de investigación científica que forman parte de la presente tesis como trabajos previos realizada por: Caicedo y Herrera (2014) La tesis titulada “El Coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa del año 2013” (para obtener el título de licenciado en Administración) de la Universidad de España.

Donde los autores llegaron a la conclusión de que el coaching ha desarrollado, muy bien su acción en cuanto a la efectividad en el influida hacia los equipos de trabajo

en las distintas áreas de la empresa, pues se considera que logra un aporte de una manera diferente de interpretar a sus colaboradores, su modo de relacionarse, de actuar y de alcanzar los objetivos que se proponen para sí mismos, para su empresa y para relacionarse con sus compañeros de trabajo, ha aportado un mejor manejo de estrategias para la solución del conflicto y mayor énfasis en escuchar a los demás

4.3. De acuerdo a la hipótesis general que tuvo la investigación, el coaching influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017. según la tabla N°14 en la Prueba de Hipótesis General se pudo se tuvo como resultado una correlación de Pearson de 0.922, comparado con la tabla 11 de Hernández, Fernández, y Bautista (2014), nos indica que existe una correlación positiva fuerte. Así mismo la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis H_0 , es decir que se acepta la hipótesis alterna H_1 . Por lo se concluyó de que si existe relación entre dichas variables.

4.4 De acuerdo a la Prueba de hipótesis específica 1, que tuvo la investigación el desarrollo de habilidades influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017. Según la tabla N°15 en la Prueba de Hipótesis específica 2, se tuvo como resultado una correlación de Pearson de 0.863, comparado con la tabla 11 de Hernández, Fernández, y Bautista (2014), nos indica que existe una correlación positiva. Así mismo la significancia hallada de 0,000 es menor que la significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis H_0 , es decir que se acepta la hipótesis alterna H_1 . Por lo se concluyó de que si existe relación positiva entre dicha hipótesis.

4.5. De acuerdo a la Prueba de hipótesis específica 2, que tuvo la investigación de que el Trabajo en equipo influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017, según la tabla N°16 en la Prueba de Hipótesis específica 1, se tuvo como resultado una correlación de Pearson de 0.869, comparado con la tabla 11 de Hernández, Fernández, y Bautista (2014), nos indica que existe una correlación positiva. Así mismo la significancia hallada de 0,000 es menor que la

significancia de trabajo fijada de 0,05 lo que implica que se debe rechazar la hipótesis H_0 , es decir que se acepta la hipótesis alterna H_1 . Por lo se concluyó de que si existe relación positiva entre dicha hipótesis.

V. CONCLUSIONES

5.1 Se ha determinado que existe influencia positiva muy fuerte de 0.922 entre el coaching y desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017. Ya que el coaching como una herramienta estratégica, que se plantea dentro de una empresa mediante el uso de sus los elementos básicos: entrenar, motivar, enseñar, corregir adiestrar y prepararlos con el objetivo de crear adecuados vínculos con los clientes para así generar un intercambio de valor en beneficio de la empresa y los clientes.

5.2 Se ha determinado que existe influencia positiva considerable de 0.863 entre el desarrollo de habilidades y desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017. En consecuencia el desarrollo de habilidades son las destrezas que el trabajador ha logrado descubrir y emplear durante el desarrollo de sus labores, los cuales le permiten un mejor desempeño

5.3 Se ha determinado que existe influencia positiva considerable de 0.869 entre el Trabajo en equipo y desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017. En efecto el trabajo en equipo es interactuar sobre todo para compartir información y tomar decisiones que ayuden a los trabajadores a desempeñarse de forma óptima.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Se sugiere implementar el coaching en la Empresa Trilce, ya que es una herramienta que ayudará a mejorar las competencias personales y profesionales de las personas por consiguiente su desempeño laboral.
- 6.2. Se debe compartir adecuadamente una transmisión de conocimientos y habilidades entre compañeros, para asegurarnos que las capacitaciones están dando resultados se puede hacer una evaluación de desempeño a través del feedback o evaluación de 360°, un esquema sofisticado que permite que un empleado sea evaluado por todo su entorno, jefes, pares y subordinados.
- 6.3. Implementar un plan de selección de coordinadores a partir de los mismos trabajadores, para lograr la formación de equipos de trabajo altamente calificados, donde se pueda desarrollar un proceso de aprendizaje y capacitación, para el mejoramiento continuo de las personas como de la empresa.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Alles (2011), Diccionario de términos de recursos Humanos. 1ra edición. Granica. Extraído de <http://books.google.com.ar/books>
- Alles (2009). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires, Gránica.
- Benavides (2002) Competencias y Competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas. (1ra ed.) Bogotá - Colombia.
- Bernal (2010). Metodología de la investigación: administración economía humanidades y ciencias sociales. (3era ed.). Bogotá – Colombia. The Pearson editor.
- Carrasco (2010). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato (2010). Administración de Recursos Humanos. Colombia. Mc Graw Hill.
- De la Villa (2004). Estilos de liderazgo. Editorial IES. España.
- Conchita (2004). Tácticas del Coaching: cómo enfrentar los desafíos cotidianos. Extraído de <http://www.casadellibro.com/libro-tacticas-de-coaching-para-mujeres-como-afrontar-los-desafios-cotidianos/9788497561990/964130>
- Drovett (2005) La capacitación de trabajo Editorial Maechi Buenos Aires.
- Goldsmith, Freas; y Lyons, (2011). Coaching: La última palabra en desarrollo de liderazgo. México. Prentice Hall.
- Harvard Business Essentials. (2006). Gestión de desempeño: Evalúe y mejore la eficacia de sus trabajadores. Extraído de <http://books.google.com.pe/books?id=xnUs0w87Jq0C&printsec=frontc>

over&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- Hernández, S. Fernández, A, Baptista, D. (2010). Metodología de la investigación. Perú. Mc Graw Hill.
- Milkovich, George y Boudreau, Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia. 1994.
- Nash (2006) Como incrementar la productividad de los recursos humanos. Editorial Norma Colombia (recuperado) de <http://es.scribd.com/doc/79863963/24/Factores-que-Influyen-en-el-Desempeno-Laboral>
- Patricio (2011). Manuel de Recursos Humanos.(2da ed.)Madrid España
- Payeras (2004). Coaching y liderazgo: Para directivos interesados en incrementar resultados.
- Robbins y Judge (2009). Comportamiento Organizacional.(13va ed.). México: Pearson Educación
- Rodríguez (2004).Modelo de Gestión de Recursos Humanos (1ra ed.) Barcelona, España.
- Sidelski (2009). Estrés y coaching profundo. Buenos Aires-Argentina. Lumen.
- Wolf (2004). Coaching: El arte de soplar las brasas. 2º edición. Buenos Aires. Gran Aldea Editores.
- Zeus y Skiffengten (2002). Guía completa de coaching en el trabajo. McGraw-Hill Profesional. España.

ANEXOS

Anexo 1. CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES DEL TRILCE DE COMAS

Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. microempresario, el presente cuestionario servirán para elaborar una tesis acerca del “EL COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TRILCE, COMAS, AÑO 2017

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevarán mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

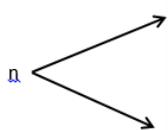
Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

PREGUNTA	VALORACIÓN				
	TD	D	R	DA	TDA
VARIABLE INDEPENDIENTE: Coaching Empresarial					
Dimensión: Entrenamiento					
1. considera usted que los docentes demuestran sus habilidades frente a sus alumnos?					
2. Considera usted que los profesores deben ser calificados por sus competencias, profesionales					
3. Considera usted que al capacitar regularmente a los docentes, lograran mejorar la calidad educativa.					
4. Considera usted, que se utilizan los tips educativos para mejorar los objetivos en cada periodo educativo.					
5. Considera usted que los docentes deben ser capacitado en cada inicio del año lectivo					
6. Considera usted que la puesta en práctica de la tecnologías de enseñanza aprendizaje es fundamental para los docentes.					
Dimensión: Liderazgo					
7. Considera usted pertinente los cambios educativo en la empresa TRILCE					
8. Considera usted que un buen líder debe estar comprometido con sus colaboradores					
9. considera usted que existe un trabajo en equipo en la empresa Trilce.					
10. Considera usted que el líder es objetivo con las decisiones que toma					
Dimensión: Trabajo en equipo					
11. Considera usted que existe responsabilidad compartida en los equipos de trabajo de la empresa Trilce.					
12. ¿Considera usted prioritario la responsabilidad y eficiencia de los trabajos encargados al equipo?					
13. ¿Considera usted que la conducta dentro de los equipos de trabajo, por parte de los docentes y administrativos son adecuados?					
14. ¿Considera usted que el equipo de docentes se adecúan a las tareas, que le son encargadas?					
15. los docentes realizan adecuadamente a las tareas administrativas encargadas					
VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral					
Dimensión: Factores Motivacionales					
16. ¿Considera usted que el reconocimiento profesional, es fundamental para seguir laborando?					
17. ¿Considera usted que los trabajos en equipo son conducidos con una buena comunicación?					
18. ¿Considera usted que los equipos de docentes, tienen decisión compartida al momento de desarrollar sus trabajos?					
19. ¿Considera que la autonomía de los equipos de trabajo, son coherentes con los planes de trabajo?					
Dimensión: Factores Operativos					
20. ¿Considera usted que los docentes conocen los incentivos que tiene el centro educativo a favor de los docentes?					
21. ¿Considera que los objetivos planteados por su jefe permitirán mejorar la formación de los alumnos?					
22. ¿Considera usted que los docentes son eficientes el desempeño de las funciones y responsabilidades de su competencia?					

Fuente: El investigador.

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“ EL COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TRILCE, COMAS, AÑO 2017. ”						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION Y MUESTRA
GENERAL: ¿Cómo influye el coaching empresarial en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017?	GENERAL: Determinar la influencia del coaching en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.	GENERAL: El coaching influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.	VARIABLE DEPENDIENTE: Coaching	Desarrollo de habilidades	La investigación es hipotético - deductivo	148 trabajadores de la empresa Trilce.
				Liderazgo		
				Trabajo en equipo	Cuantitativo	
ESPECIFICOS: a) ¿Cómo influye el desarrollo de habilidades en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017? b) ¿Cómo influye el trabajo en equipo en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017?	ESPECIFICOS a) Determinar la influencia del desarrollo de habilidades en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017. b) Determinar la influencia del trabajo de equipo en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017	ESPECIFICOS: c) El desarrollo de habilidades influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017. d) El Trabajo en equipo influye en el desempeño laboral en la empresa Trilce, Comas, año 2017.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño Laboral	Factores Motivacionales	TIPO	TÉCNICAS Encuesta con escala tipo Likert
				Factores Operativos	Aplicada	
					NIVEL	INSTRUMENTOS Cuestionario de 22 ítems
					Explicativo-causal	
	DISEÑO					
	No experimental y de corte					
						
	transversal					

ANEXO 04: VALIDACIONES