



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA CON EL
ESTRÉS LABORAL EN GRUPO SSOMA PERÚ S.A.C. - SAN
MARTIN DE PORRES, AÑO 2017**

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

AUTOR:

REYES REGALADO JORGE STEVEN

ASESORA:

Dra. DE LA CRUZ ROJAS LUCILA AMELIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANIFICACIÓN

LIMA-PERÚ

2017



**DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE DESARROLLO DE PROYECTO DE TESIS
N° 231- 2017 / EP- ADM – DPT**

El Presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con Resolución Directoral 231 - 2017 - UCV - Lima Norte / EP – ADM - DPT de la Escuela Profesional de Administración acuerdan:

PRIMERO: Aprobar por unanimidad ()
Aprobar por mayoría (X)
Desaprobar ()

El Desarrollo de Proyecto de Tesis presentado por el (la) estudiante REYES REGALADO, JORGE STEVEN, denominado:

"COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA CON EL ESTRÉS LABORAL EN GRUPO SSOMA SAC -SAN MARTIN DE PORRES, AÑO – 2017"

SEGUNDO: Al culminar la sustentación, el (la) estudiante obtuvo el siguiente calificativo:

NUMERO	LETRAS	CONDICIÓN
14	Catorce	Mayoría

Presidente (a) : Dr. DAVILA ARENAZA VICTOR


Firma

Secretario (a) : Dr. DIAZ SAUCEDO ANTONIO


Firma

Vocal : Mgtr. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX


Firma

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicado a mi Madre María Isabel por estar siempre a mi lado dándome su confianza y apoyo en todo momento, gracias por darme la oportunidad de ser profesional, gracias por todos los sacrificios que has realizado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS por darme salud y conocimiento, por darme la oportunidad de estar en esta culminación de mi etapa de formación profesional y poder aportar a la sociedad mis conocimientos.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Jorge Steven Reyes Regalado con DNI N° 70908304, 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 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, 11 Diciembre del 2017



Jorge Steven Reyes Regalado

DNI: 70908304

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Coaching Empresarial y su influencia con el Estrés Laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. - San Martín de Porres, año 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.

Jorge Steven Reyes Regalado

ÍNDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	1
CAPITULO I	2
I. INTRODUCCIÓN	3
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	3
1.2 TRABAJOS PREVIOS	7
1.2.1 Coaching Empresarial	7
1.2.2 Estrés laboral	10
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	13
1.3.1. Coaching Empresarial	13
1.3.2 Estrés Laboral	16
1.3.3. Teoría Científica	21
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
1.4.1. Problema General	21
1.4.2. Problemas Específicos	21
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	22
1.5.1. Justificación Social	22
1.5.2. Justificación Práctica	22
1.5.3. Justificación Teórica	22
1.5.4. Justificación Metodológica	23
1.6 HIPÓTESIS	23
1.6.1. Hipótesis General	23
1.6.2. Hipótesis Específicas	23
1.7. OBJETIVO	23
1.7.1 Objetivo General	23
1.7.2. Objetivos Específicos	23
II. MÉTODO	25
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	25
2.1.2. Enfoque de la Investigación	25
2.1.3. Tipo de Investigación	25
2.1.4. Niveles de investigación	25
2.1.5 Diseño de la investigación	26

2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	26
2.2.1. Variables	26
2.2.2 Operacionalización	27
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	28
2.3.1 Muestreo No Probabilístico	28
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.	28
2.4.1 Técnica de recolección de datos	28
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos	29
2.4.3 Validez	29
2.4.4. Confiabilidad del instrumento	30
2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	32
2.6 ASPECTOS ÉTICOS	32
III. RESULTADOS	34
3.1. RESULTADO DESCRIPTIVO POR VARIABLES Y DIMENSIONES	34
3.1.1. Coaching Empresarial	34
3.1.2. Estrés Laboral	39
3.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL	45
3.2.1 Prueba de Hipótesis Específicas N°1	48
3.2.2 Prueba de Hipótesis Específicas N°2	52
3.2.3 Prueba de Hipótesis Específicas N°3	55
IV. DISCUSION	60
4.1 Discusión Especifica N°1	60
4.2 Discusión Especifica N°2	61
4.3 Discusión Especifica N°3	62
V. CONCLUSION	64
5.1 Conclusión Especifica N°1	64
5.2 Conclusión Especifica N°2	64
5.3 Conclusión Especifica N°3	64
VI. RECOMENDACIONES	66
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	68
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Variables en Estudio	26
Tabla N° 2 Operacionalización de Variables	27
Tabla N° 3 Validación de Expertos	30
Tabla N° 4 Valores de Confiabilidad	30
Tabla N° 5 Resumen de Procesamientos de Casos Coaching Empresarial	30
Tabla N° 6 Estadísticas de Fiabilidad Coaching Empresarial	31
Tabla N° 7 Resumen de procesamiento de casos Estrés Laboral	31
Tabla N° 8 Estadísticas de fiabilidad Estrés Laboral	31
Tabla N° 9 Categorización de Coaching Empresarial	32
Tabla N° 10 Categorización de Estrés Laboral	32
Tabla N° 11 Resultado Descriptivo Coaching Empresarial	34
Tabla N° 12 Variable Coaching Empresarial	35
Tabla N° 13 Dimensión Objetivos del Coaching	36
Tabla N° 14 Dimensión Desarrollo de Líderes	37
Tabla N° 15 Dimensión Proceso de Coaching	38
Tabla N° 16 Resultado Descriptivo Estrés Laboral	39
Tabla N° 17 Variable Estrés Laboral	40
Tabla N° 18 Dimensión Estresores del Ambiente Físico	41
Tabla N° 19 Dimensión Estresores Laborales Psicológicos	42
Tabla N° 20 Dimensión Salud Laboral	43
Tabla N° 21 Escala de Correlaciones	44
Tabla N° 22 Porcentajes Estandarizados	44
Tabla N° 23 Hipótesis General Resumen del Modelo	45
Tabla N° 24 Hipótesis General ANOVA	46
Tabla N° 25 Hipótesis General Coeficientes	47
Tabla N° 26 Hipótesis Específica N°1 Resumen del Modelo	49
Tabla N° 27 Hipótesis Específica N°1 ANOVA	49
Tabla N° 28 Hipótesis Específica N°1 Coeficientes	50
Tabla N° 29 Hipótesis Específica N°2 Resumen del Modelo	52
Tabla N° 30 Hipótesis Específica N°2 ANOVA	53
Tabla N° 31 Hipótesis Específica N°2 Coeficientes	54
Tabla N° 32 Hipótesis Específica N°3 Resumen del Modelo	56
Tabla N° 33 Hipótesis Específica N°3 ANOVA	56
Tabla N° 34 Hipótesis Específica N°3 Coeficientes	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Principales Estresores Laborales (Mateo, P. 2013 p.64)	17
Figura N° 2 Variable Coaching Empresarial	35
Figura N° 3 Dimensión Objetivos del Coaching	36
Figura N° 4 Dimensión Desarrollo de Líderes	37
Figura N° 5 Dimensión Proceso de Coaching	38
Figura N° 6 Variable Estrés Laboral	40
Figura N° 7 Dimensión Estresores del Ambiente Físico	41
Figura N° 8 Dimensión Estresores Laborales Psicológicos	42
Figura N° 9 Dimensión Salud Laboral	43
Figura N° 10 Nivel de Significancia Hipótesis General	46
Figura N° 11 Nivel de Significancia Hipótesis Específica N°1	50
Figura N° 12 Nivel de Significancia Hipótesis Específica N°"	53
Figura N° 13 Nivel de Significancia Hipostasis Específica N°3	57

RESUMEN

El trabajo de investigación realizado titulado Coaching empresarial y su influencia con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C.– San Martín de Porres, año 2017, el objetivo principal fue determinar la influencia del coaching empresarial con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. – San Martín de Porres, año 2017. La población fue conformada por 40 colaboradores de la empresa y se utilizó una muestra no probabilística intencionada también de 40 colaboradores. El tipo de investigación fue aplicada con nivel explicativo causal. La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la información de la encuesta, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario que estuvo comprendido por 18 preguntas en medición de la escala de Likert, se procesó los resultados y fueron analizados en el programa SPSS, Los resultados arrojaron que la variable Estrés Laboral está cambiando en 24.1% por acción o causa de la variable Coaching Empresarial. Se concluyó que el coaching empresarial influye con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres, 2017.

Palabras Clave: Coaching Empresarial, Estrés Laboral.

ABSTRACT

The research work entitled Business Coaching and its influence with work stress in Grupo Ssoma Perú S.A.C.- San Martín de Porres, 2017, the main objective was to determine the influence of business coaching with work stress in Grupo Ssoma Perú S.A.C. - San Martín de Porres, 2017. The population was made up of 40 employees and a non-probabilistic sample of 40 employees was also used. The type of research was applied with causal explanatory level. The data collection technique that was used was the survey information, the instrument that was used was the questionnaire that was comprised of 18 questions in Likert scale measurement, the results were processed and analyzed in the SPSS program, Los results showed that the variable Labor Stress is changing by 24.1% per share or cause of the variable Business Coaching. It was concluded that business coaching influences labor stress in Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres, 2017.

Key Words: Business Coaching, Work Stress.

CAPITULO I

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En el ámbito laboral ha sido fundamental tener diferentes grados académicos para sobresalir en un mercado competitivo, pero no es suficiente por el motivo que las habilidades blandas marcan la diferencia dentro de un contexto o una situación en particular asimismo para potenciar estas habilidades como la comunicación, la inteligencia emocional, liderazgo, etc. Como también el trabajo en equipo y mejor fluido la comunicación entre jefes y subordinados. De esa manera uno tenga más oportunidades en mercado laboral con más opciones a elegir según el grado académico que uno cuenta.

En la actualidad el coaching empresarial para las empresas se tuvo en consideración como una herramienta que permite obtener exitosamente los objetivos trazados durante un periodo establecido, se puede mencionar que las empresas quieren una mejora continua con el transcurso del tiempo para sus colaboradores en las habilidades blandas dado que ellos son el motor de la organización para obtener más productividad, mejorar la calidad y tener un servicio al cliente satisfecho.

Para la organización el coaching empresarial significa una inversión que tiene repercusiones positivas en el tiempo porque influirá en la vida profesional y al rendimiento en la empresa. A diario en las labores de la empresa se tuvo que conocer el grado de motivación del trabajador, es importante recalcar su estado emocional para la gestión eficaz de la producción en su centro de labores.

A nivel global la competencia entre diferentes empresas donde el valor agregado marcará la diferencia para tener un posicionamiento y liderazgo en el mercado. Las organizaciones tomaron esta herramienta el coaching empresarial fue para mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores también por optar mejores estrategias para el desarrollo integral de la compañía y por supuesto aprovechar el máximo las oportunidades como el progreso profesional.

En el ámbito nacional, la falta de liderazgo de los jefes que no enseñaron toda su experiencia a sus colaboradores por egocentrismo, pero la diferencia fueron los profesionales que se encontraron en la organización por ello fue necesario que el profesional repotencie sus habilidades blandas así también la motivación para sus labores que generaría mayor productividad.

En el ámbito regional no existió una inversión a largo plazo para la mejora del talento humano en tanto el coaching empresarial tiene beneficios como lo fue reducción de forma efectiva horas de trabajo, la motivación de los trabajadores, aumentar la productividad y lo más importante conseguir un equilibrio entre lo personal y profesional tan difícil que existe en la sociedad.

En el ámbito local los administradores para que destaquen en el mercado laboral con la práctica del coaching empresarial como así la efectividad en el desarrollo personal y profesional, por ello diversas empresas están implementando estas nuevas herramientas para mejora continua el rendimiento de los colaboradores.

Según la International Coach Federation describo lo siguiente indicó los ingresos anuales totales del coaching por regiones en donde Norteamérica cuenta con mayores ingresos de \$ 955 millones con un porcentaje de 40.6% y de menor ingresos anuales fue Europa oriental con \$70 millones con un porcentaje de 3%, en tanto el porcentaje de cambio en los años 2011-2015 lidera Norteamérica con 35.2% y con menos porcentaje de cambio en ese periodo fue Europa oriental con 1.4%.

Según la Internacional Coach Federation describo lo siguiente durante el año 2016 los cargos ostentados por los clientes a nivel mundial primero lo que solicitan más fueron los gerentes con 66%, ejecutivos con 60%, propietario de negocio/empresario con 56%, cliente personal con 54%, jefe de equipo 51%, miembro del personal 34% y finalmente otros con 8%.

El estrés laboral fue una de las principales causas que perjudican la capacidad productiva de la organización por la presión que existe en el entorno laboral, lo que genera el agotamiento tanto físico o mental que durante un periodo prolongado puede disminuir la calidad de vida de la persona, actualmente la excesiva carga de trabajo se originó por la competencia que existe en el mercado laboral tiene como consecuencia la presión y puede producir una mentalidad negativa durante un periodo prolongado que da resultado a problemas de salud que se derivan en enfermedades.

En los últimos años el avance de la tecnología ha ido cambiando las nuevas formas de relacionarse con el trabajo hoy en día. Uno de los factores determinantes que conllevan al estrés laboral fue la carga de trabajo como también las exigencias laborales debido a la competitividad del rubro donde se encuentre la empresa. Otro aspecto resaltante que se debe mencionar fueron las condiciones donde el trabajador labora por lo cual influyó directamente en su estilo de vida teniendo como consecuencia aumentar riesgos para su salud.

El estrés laboral internacionalmente influyó a la productividad lo que genera comportamientos asociados al rendimiento del personal en el cual se reflejó a la imagen de la empresa además los costos directos que generó el estrés laboral en las empresas, es necesario tener en consideración diversos estudios realizados sobre cómo puede influir en la economía de la organización y también analizar las relaciones, el comportamiento y la mentalidad de los colaboradores afectados.

En el ámbito nacional el estrés laboral se presentó en las empresas privadas como en instituciones nacionales en todas las regiones del país. Una de las circunstancias que generaba tensión en los colaboradores fueron la estabilidad laboral lo que preocupa cuando está próximo el término del contrato actual que conlleva a la incertidumbre también la situación económica con respecto al salario limitado para cubrir los gastos fijos mensuales que generó preocupación tanto dentro del centro de labores como a exteriores del mismo ya que afectó tanto a su productividad como a su rendimiento.

En el ámbito Regional en nuestra sociedad muchos colaboradores trajeron una carga mental a su centro de labores como son los problemas familiares, relación de pareja y responsabilidad de casa o estudio.

En el ámbito local Grupo Ssoma Perú S.A.C. es una empresa que se dedica al rubro ambiental lo cual realiza servicios de monitoreos ocupacionales, ya sea en seguridad industrial como también en medio ambiente. La gran ocupación o tensión cuando no existe demanda de los servicios de auditoría, asesoría, capacitaciones en el país, tiene repercusiones de inestabilidad laboral en los servicios que se realizan, ante una pausa de ellos genera un clima laboral de incertidumbre que con el tiempo pueda conllevar preocupaciones por parte de los altos directivos.

Según la Organización Internacional de Trabajo describo lo siguiente de acuerdo en el cual la investigación se hizo a nivel mundial donde se segmentan por continentes se menciona que fue la falta de recursos la posee los estados árabes, falta de conocimientos técnicos adecuados lo posee los estados árabes, escasa integración de estos temas a nivel de empresa lo posee los estados árabes, escasa integración de estos temas a nivel de políticas lo posee los estados árabes, inadecuada infraestructura lo posee los estados árabes, falta de acuerdo entre los interlocutores sociales lo posee los estados árabes, inadecuada aplicación de la normativa lo posee África, falta de normativa específica sobre el tema lo posee África, falta de instrumentos y métodos apropiados lo posee África, falta de datos científicos lo posee Asia y el Pacífico, escasa sensibilidad hacia estos temas lo posee América, escasa comprensión sobre los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo lo posee los estados árabes, escasa concienciación sobre estos temas lo posee África.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Coaching Empresarial

Mérida (2014), en su tesis Eficacia de un programa de capacitación de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral de los jefes y supervisores de venta en una empresa distribuidora de bebidas carbonatadas ubicado en sede regional de Retalhuleu, Guatemala, el investigador opto el título de Psicólogo Industrial/ Organizacional en el grado Académico de Licenciado en la universidad Rafael Landívar de la facultad de Humanidades, el objetivo principal fue determinar referente al programa de capacitación de coaching empresarial si da mejoramiento al desempeño laboral de los superiores de ventas dentro de una empresa que distribuye bebidas carbonatas. La investigación fue cuasi-experimental de pre-test – post-test, en cuanto a la población que se utilizo fue de 16 colaboradores. El autor dio como conclusión que el nivel de desempeño del jefe y supervisores, se estimó un 64.82% antes de realizar la capacitación lo cual se reflejó bien luego alcanzó un mejor rendimiento de 76.12 % luego de la aplicación del programa de coaching.

Carrasco (2015), en su tesis Plan de Negocios para el desarrollo de la Organización “Coaching Empresarial” ubicado en Quito, Ecuador, para optar el grado académico de Ingeniera de Empresas en la universidad Tecnológica Equinoccial de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, tuvo como objetivo principal realizar un plan de negocios para la creación de un programa continuo de acompañamiento y motivación al logro de la fuerza de ventas de Organizaciones dedicadas a la comercialización directa. La investigación fue de tipo de método inductivo-deductivo. En cuanto a la población fueron las organizaciones de venta directa de cosméticos, perfumería y bisutería que se encuentren en la ciudad de Quito y deben estar afiliadas a la AEVD (Asociación Ecuatoriana de Venta Directa) y la muestra fue las distribuidoras independientes, con el fin de determinar la aceptación que tuvo el servicio de acompañamiento permanente para esa encuesta se obtuvo una muestra de la población finita es decir el total de distribuidores de las empresas Avon, Yanbal, Belcorp y Oriflame, que tengan como domicilio la ciudad de Quito y que se encuentren activos en la actualidad. El autor

concluyó que la implementación del programa continuo de acompañamiento y motivación al logro, de la fuerza de ventas de Organizaciones dedicadas a la comercialización directa de cosméticos, bisutería y perfumería, es técnicamente factible y económicamente rentable; además de mencionar que tras el análisis de las tendencias históricas, la demanda es creciente, pues para el año 2014 fue de 102.179 distribuidoras independiente y con una tasa de crecimiento del 10.61% para el año 2023 llegarían a ser 253.312 las personas que podrían utilizar el servicio.

Veloz (2017), en su tesis Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador ubicado en Quito para optar el grado de Magister en Dirección de Empresas en la Universidad Andina Simón Bolívar, tiene el objetivo que realizó la determinación de estrategias que pueda la aplicación del coaching empresarial mejore el clima organizacional en Adecco Ecuador. La investigación fue de análisis estadístico descriptivo, en cuanto a la población son todos los trabajadores de Adecco Ecuador y la muestra es de 40 colaboradores. El autor de la investigación concluyó que los resultados otorgados tras realizar un examen en general de la situación actual de la empresa se proyectó un modelo de coaching empresarial, se logró determinar las circunstancias que no están desarrollados en donde se tuvo que intervenir para el desarrollo de estrategias con periodos establecidos para influir en los colaboradores que tengan repercusiones como motivación, trabajo en equipo con el objetivo de fidelizarlos a los mismo para establecer un ambiente bueno de trabajo.

Mogollon, Sanchez (2015), en su tesis El coaching como herramienta para mejorar el desarrollo empresarial de las pymes del sector comercio del distrito de Tarapoto- 2014 para optar el grado de licenciado en administración en la Universidad Nacional de San Martín de la Facultad de Ciencias Económicas, en tanto el objetivo principal de la investigación fue realizar la determinación de como el coaching se puede transformar en una herramienta que permitió desarrollar en las pymes del sector comercio del distrito de Tarapoto en el 2014 y proponer un modelo de coaching para mejorar el desarrollo empresarial en las pymes. La

investigación fue de tipo no experimental y descriptiva, la variable independiente no se puede manipular, esta investigación corresponde al tipo de diseño aplicativo – descriptivo, que intentó confirmar la hipótesis no experimental. En cuanto a su población fue conformada por las Pymes del sector comercio del distrito de Tarapoto que pertenecen al rubro de ventas al por mayor, siendo un total de 127 empresas y la muestra se obtuvo de manera aleatoria y sistemática. El resultado de la frecuencia que se utilizó el coaching como herramienta para mejorar el desarrollo empresarial indica siempre 42%, casi siempre 21%, regularmente 32%, de vez en cuando 5%. Los autores concluyen que las pymes del sector comercio del Distrito de Tarapoto nos manifestaron que no aplican el coaching en un 64% por la falta de conocimiento, mientras que en un 27% nos menciona que no aplica el coaching debido a la falta de recursos económicos. Por lo tanto, se pudo constatar que los empresarios del sector comercio no tienen conocimiento de la importancia del coaching en las organizaciones La trascendencia del Coaching como nueva herramienta, fueron que las pymes del sector comercio del Distrito de Tarapoto, en un 86% le gustó aplicar el coaching como instrumento de gestión, mientras que en un 14% no considera al coaching como una herramienta de desarrollo empresarial.

Caruajulca, Monzon (2016), en su tesis Aplicación del coaching organizacional fue para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial hualgayoc, en la ciudad de Bambamarca - año 2016 ubicado en Trujillo, Perú, para optar el grado de título profesional de licenciados en administración en la universidad privada Antenor Orrego de la facultad de ciencias económicas, el objetivo principal fue determinar si la aplicación del coaching organizacional contribuirá a mejorar de manera positiva el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, Bambamarca, año 2016. La investigación fue cuasi-experimental. En cuanto a la población muestral fueron 100 colaboradores. Los resultados de la investigación para determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Hualgayoc, 2016 fue dividido en pre- test con los niveles deficiente con 36%, regular 48%, bueno 16%, excelente 0% y en post –test

con los niveles deficiente 0%, regular 29%, bueno 58%, excelente 13%. Los autores concluyeron a través de un plan de coaching organizacional se mejora el logro de metas y obtención de resultados de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, Bambamarca, año 2016.

Guzmán, Parravicini (2016), en su tesis Aplicación del coaching en la gestión por competencias del talento humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo en el año 2016 ubicado en Perú, para optar el título profesional de licenciado en administración en la universidad privada Antenor Orrego de la facultad de ciencias económicas, el objetivo principal fue determinar si la aplicación del coaching influye en la gestión por competencias del talento humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo en el año 2016. El diseño de la investigación fue cuasi experimental. En cuanto a la población de estudio fue de 30 colaboradores. Los resultados de la investigación de la influencia el coaching en la gestión por competencias de la empresa Hidrandina – Trujillo en el año 2016 que está dividido en antes como buena con los niveles excelente 0%, buena 71%, regular 29% y la otra división después como excelente con los niveles excelente 12.5%, buena 87.5%, regular 0%. El autor concluyó que la aplicación del coaching sí influye en la gestión por competencias del talento humano permitiendo la mejora de la conciencia, auto creencia, competencias cardinales y específicas en los colaboradores para obtener mejores resultados en la gestión del cambio, orientación hacia los resultados, productividad, innovación y desarrollo de relaciones; identificados como muy importantes para la gestión de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo.

1.2.2 Estrés laboral

Miranda (2015) en su tesis Niveles de estrés y principales estresores en el personal gerencial, medio y administrativo de una fábrica y distribuidora de productos de consumo masivo en Guatemala de la asunción, Guatemala para optar el título de administrador de empresas en el grado académico de licenciado en la universidad Rafael Landívar en la facultad de ciencias económicas y empresariales, el objetivo principal fue determinar el nivel de estrés y los principales estresores de los

colaboradores del área gerencial, media y administrativa de una empresa de fabricación y distribución de productos de consumo masivo. El tipo de investigación fue descriptiva y cuantitativa. En cuanto a la población son 62 colaboradores en nivel gerencial, medio y administrativo de la empresa. Los resultados de la investigación respecto a los estresores del ambiente físico de la población estudiada son 42% temperatura, 34% silla, 24% pantalla, 21% espacio que consisten los estresores físicos que perjudican el rendimiento del personal. El autor concluyó que el bienestar laboral integral o calidad de vida en el trabajo no está siendo cuidada adecuadamente por la organización, especialmente en elementos como, ejercicio físico y exposición a ambientes serenos de trabajo.

Pacay (2014), en su tesis El bienestar laboral integral o calidad de vida en el trabajo no está siendo cuidada adecuadamente por la organización, especialmente en elementos como, ejercicio físico y exposición a ambientes serenos de trabajo en San Juan Chamelco, Guatemala para optar el título de psicóloga industrial/organizacional en el grado académico de licenciatura en la universidad Rafael Landívar de la Facultad de Humanidades, el objetivo principal fue determinar los principales agentes estresores psicológicos que indican en los vendedores de la empresa Alimentos Nutritivos del Norte S.A. El tipo de Investigación fue descriptiva diseño estadístico. En cuanto a la población fueron de 18 vendedores de la empresa en edades de 20 y 35 años del área de ventas. Los resultados de la investigación respecto a los estresores psicológicos relevantes se manifestaron referente a esfuerzo emocional 31.48%, conflicto interpersonal 21.07%, control/previsión 17.94%, estresor de rol 17.13%, conflicto trabajo – familia 12.38%. El autor concluyó el estrés laboral en los trabajadores no afecta a más del 50% por el motivo que la empresa tiene como política del trabajo de dos jornadas, por consiguiente, los trabajadores de las primeras horas de la mañana no tienen que laborar hasta las últimas horas de la noche.

Rincón (2014), en su tesis Análisis del Programa de salud ocupacional de la policía nacional en la dirección administrativa y financiera en Bogotá, Colombia para optar el título de Especialista en Gestión Humana en la Universidad Ean de la

Facultad de Estudios en Ambientes Virtuales, el objetivo principal fue evaluar el programa de salud ocupacional de la policía nacional en la dirección administrativa y financiera, permitiendo mejorar las condiciones de trabajo, de salud y seguridad de los funcionarios. El tipo de investigación estadístico descriptivo fue en cuanto a la población 30 funcionarios de la dirección administrativa y financiera de la policía nacional. Los resultados mencionaron que el 53% de los oficiales no posee capacitación sobre salud ocupacional, el 37% de los oficiales si conocen sobre este tema y el 10% no saben no opinan. El autor concluyó que en el diagnóstico integral sobre las condiciones de trabajo y salud se evidencia que se contó con condiciones seguras e higiénicas que permiten la prevención enfermedades y que el nivel de ausentismo en esta dirección es muy poco.

Banda, Santamaría (2014) en su tesis Propuesta para gestionar el estrés laboral en los trabajadores de tiendas efe S.A. de la agencia Luis Gonzáles en la ciudad de Chiclayo en el período 2013-2014 para optar el título de licenciado en administración de empresas en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de la Facultad de Administración de Empresas, tuvo como objetivo principal Determinar el nivel de estrés laboral que padecen los trabajadores de tiendas Efe S.A. e identificarlos como factores positivos o negativos. El tipo de investigación fue prospectivo – descriptivo. En cuanto a la población es de 35 colaboradores de la tienda efe S.A. de la agencia Luis Gonzáles. Los resultados obtenidos en la investigación fueron los porcentajes de la población que considera que tiene estrés laboral, totalmente de acuerdo un 33.33%, parcialmente de acuerdo 33.33%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 10%, parcialmente en desacuerdo 13.33%, totalmente en desacuerdo 10%. Los autores concluyeron que el ambiente de trabajo donde se labora está condicionado por el estrés laboral por los factores como condiciones de trabajo, comunicación laboral, seguridad y el apoyo necesario.

Chávez (2016), en su tesis El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A. en el periodo 2015 ubicado en Tacna, Perú para optar el grado de licenciada en Ingeniería Comercial en la Universidad Privada de Tacna de la Facultad de Ciencias Empresariales, referente al objetivo principal fue desarrollar efecto del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo del área de gestión comercial en la

organización Electrosur S.A. del año 2015. La investigación fue de tipo pura, el nivel es descriptiva – correlacional, el diseño no experimental. La población limitada con 32 colaboradores y la muestra fue la misma. El autor manifestó la conclusión de que estrés laboral repercute directamente a los colaboradores administrativos de la empresa y se debe realizar la medición de los estresores y el rendimiento de los colaboradores.

Quispe (2016), en su tesis Niveles de Estrés y Clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de lima ubicado en lima para optar el grado de licenciada en Psicología en la Universidad Autónoma del Perú de la Facultad de Humanidades, tuvo como principal objetivo realizar la determinación referente a nivel de estrés y clima laboral como se relacionan en el contexto de los colaboradores de una empresa privada. La investigación fue de tipo descriptivo y explicativo, cuyo diseño será no experimental de tipo transversal. En cuanto a la población fue conformada por ciento sesenta y ocho colaboradores cuyas edades oscilan entre los 20 y 58 años, que trabajan fue una empresa privada dedicada al rubro comercial ubicada en la Av. Tomas Marsano 2230 Surquillo; para la muestra fue de tipo no probabilístico intencional donde se consideró a los 168 colaboradores de diferentes cargos. El autor dio la conclusión que existió una relación entre el estrés y el clima laboral asimismo se identificó que se debe tener un estrés laboral bajo para que el clima organizacional sea el óptimo obteniendo como resultado que del 100% de la muestra total el 87.5% evidencia un nivel bajo de estrés y se infiere que existe un clima laboral favorable en los colaboradores de una empresa privada de Lima, obteniendo como resultado que del 100% de la muestra total el 44.8 % manifiesta un favorable clima laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Coaching Empresarial

Según los autores Castro y Ocampo (2010) mencionaron:

Beneficios del coaching empresarial: a) Centra su atención en el logro de objetivos empresariales; b) Desarrollo de líderes. Trabaja con las fuerzas básicas; c) Retención de las personas de alto impacto; d) Administración del cambio. Dado que el coaching esta direccionado a ejecutivos clave,

tomadores de decisiones, el proceso de coaching adquiere una importancia nuclear (p.95). Lo entendido por los autores manifiesto: el coaching empresarial tiene varios beneficios como desarrollar líderes, retener a personas de alto impacto y a realizar cambios con el acierto de consolidar los objetivos empresariales (p.95).

Según los autores Piqueras y Arola (2014) mencionaron:

En muchas compañías, la metodología del coaching de equipos se introduce a partir de una intervención realizada al equipo directivo. Ello, sea dicho de paso, es una gran oportunidad para crear, desde arriba, una cultura orientada a crear equipos más productivos y positivos (p.57). Lo entendido por los autores manifiesto: En diversas compañías el sistema del coaching se realiza cuando existe una participación de la alta directiva con la finalidad que haya formación de equipos con más producción y práctico (p.57).

Según Acuña y Sanfuentes (2009) mencionaron: “El objetivo del coaching es colaborar a que el cliente entienda su rol considerando factores conscientes e inconscientes que operan tanto a nivel individual como colectivo” (p.23). Lo entendido por los autores manifiesto: La intención del coaching es que en la organización se haga comprender que circunstancia se ejecutan en lo individual como en lo colectivo para que se determine el rango de necesidades y requerimientos de la organización (p.23).

Según el autor Fernández, J. (2009) mencionó:

Para que un proceso de coaching alcance sus objetivos las partes recorrerán un proceso en tres fases que, iniciándose con unas sesiones preliminares de análisis del desempeño del candidato, culminen con la ejecución del programa de coaching personalizado, verificando en todo momento el acuerdo firmado entre las partes intervinientes. (p.173 – 174). Lo entendido por el autor manifiesto que para que exista un buen proceso de coaching tanto como el entrenador y el candidato tienen que establecer sesiones donde se ve el desenvolvimiento de las sesiones para alcanzar los objetivos (p.173 - 174)

Según los autores Duhne, Garza y Quintanilla (2007) mencionaron: Estilo de coaching ayuda a identificar las fuerzas y debilidades, y las encamina a lograr las aspiraciones personales de trabajo a la par con los objetivos y la visión de la empresa (p.20). Lo entendido por los autores manifiesto: El coaching determina las fuerzas y habilidades. Incentiva a los colaboradores a que tenga responsabilidad lo que genera hechos efectivos (p.20).

Según el autor Fernández, J. (2009) mencionó:

Los objetivos de un programa de coaching de mejora de perfil han de formularse de modo que reúnan las siguientes características: a) Específicos y medibles, es decir, observables para coach y entrenado. b) Individuales. Centrados en el entrenado, que da esta forma puede verificar su evolución. c) Alcanzables y realistas, esto es, formulados de común acuerdo por el coach y el entrenado, partiendo de la experiencia del ultimo, verificando el principio de que solo uno mismo sabe lo que puede lograr en cada ejercicio. d) Motivadores, lo cual implica que las razones que justifican el esfuerzo a realizar para conseguirlo atraigan a la persona y lo movilicen en su programa de mejora. e) Cronológicos, lo que implica que coach y entrenado hayan establecido un periodo para su logro. f) Integrales. Esta característica exige chequear si el objetivo aplica para la persona en su totalidad, es decir, descubrir si existe alguna traba personal que limita el cumplimiento del objetivo al no sentirse parte del proceso. g) Revisables por el coach y el entrenador regularmente durante la ejecución del contrato (p.177 -178). Lo entendido por el autor manifiesto que un programa de coaching concierne las siguientes características como es observación, factores individuales para ver su progreso, los objetivos tienen que ser alcanzables y realistas, tiene que ver la motivación con el objetivo que se plantea, se tiene que realizar los objetivos cronológicamente y supervisadas por el coach (p.177-178).

Según los autores Piqueras y Arola (2014) mencionaron:

La experiencia no dice que para acompañar a un equipo a crecer y evolucionar es recomendable que esté presente su líder durante todo el proceso. De hecho cuando el/la líder o coordinador del mismo no está presente, el equipo no es el que es. No está completo. Dicho esto en determinadas culturas de equipo, puede haber casos en los que sea conveniente realizar alguna sesión sin la presencia del mismo para conseguir que el equipo se muestre más abierto y transparente (p.56). Lo entendido por el autor manifiesto que el líder tiene que evolucionar al mismo nivel que el equipo. En diferentes organizaciones se puede realizar de recomendación hacer sesiones sin el líder del equipo para que se estén más abiertos para las diferentes metas que se propongan (p.56).

Según el autor Fernández, J. (2009) mencionó:

El propio proceso de acompañamiento que supone el coaching obliga a poner en juego procesos para la adquisición de competencias. Se trata de optimizar la puesta en práctica de conocimientos y habilidades decididas por el candidato en un determinado contexto profesional y a partir de situaciones vividas desde este punto de vista, el coaching parece mucho más eficaz que una simple acción de formación (p.197). Lo entendido por el autor manifiesto: El coaching se encarga de mejorar todo lo relacionado con habilidades y conocimientos para luego ponerlos en práctica más allá que una sencilla formación (p.197).

1.3.2 Estrés Laboral

Según el autor Mateo, P. (2013) mencionó: “El estrés laboral significa que pueden producirse daños a la salud de los trabajadores debido a unas inadecuadas condiciones de trabajo y que, por tanto, es de aplicación la legislación relativa a la prevención de riesgos laborales” (p.37). Lo entendido por el autor manifiesto: El estrés laboral perjudica directamente a la salud de los colaboradores debido al entorno de trabajo lo cual es necesario aplicar normas que ayuden a prever los riesgos laborales (p.37).

Según el autor Mateo, P. (2013) mencionó: “Un estresor es cualquier factor que pueda potencialmente contribuir a la creación de una situación de estrés” (p.63). Lo entendido por el autor manifiesto: El estresor puede originar en cualquier momento caso de estrés, se consideran así a diversas situaciones de trabajo ya sea por cierto nivel de intensidad, prolongación durante un periodo o constantemente momentos que aparezcan los factores del estrés (p.63).

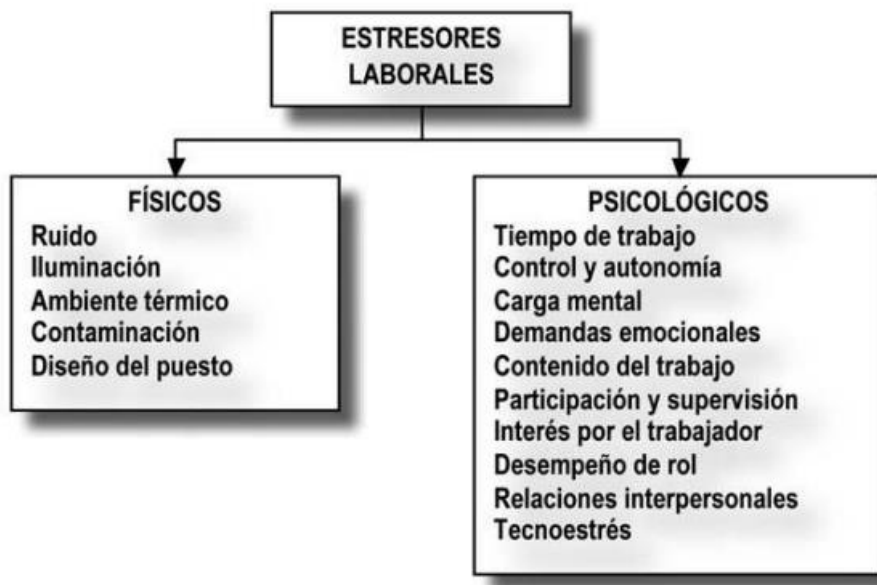


Figura N° 1 Principales Estresores Laborales (Mateo, P. 2013 p.64)

Según el autor Mateo, P. (2013) mencionó: “La iluminación deberá adaptarse a las características de la actividad que se efectúe en cada zona de trabajo” (p.66). Lo entendido por el autor manifiesto: La iluminación debe aclimatarse de acuerdo a las funciones que se realice en el trabajo donde se dividen en riesgos para la seguridad y la salud como también exigencias visuales de la tarea (p.66)

Según el autor Mateo, P. (2013) mencionó:

El diseño del puesto incluye los aspectos ergonómicos que afectan, entre otros, al equipo de trabajo (máquina, vehículo, etc.), al mobiliario (silla, mesa, etc.) y otros como la iluminación y el ambiente térmico, ya comentados. Su objeto es adaptar el trabajo a las características de la persona que lo realiza (p.69). Según el autor manifiesto: Para realizar un diseño de puesto se debe

pensar en la ergonomía directamente para ambientar las características de la organización al colaborador que ejerce la función (p.69).

Según el autor Mateo, P. (2013) mencionó:

El tiempo de trabajo tiene una importante repercusión sobre la calidad de vida no sólo en el trabajo, sino también fuera de él. De alguna forma, va a condicionar aspectos tan importantes como la vida social y familiar del trabajador (pag.70). Lo entendido por el autor manifiesto: Los aspectos de tiempo están entrelazados con las actividades realizadas en el trabajo e influye en la condición de vida dentro y fuera del centro de labores (p.70).

Según el autor Mateo, P. (2013) mencionó:

Tenemos que considerar la incidencia sobre la carga mental que representa tanto el tiempo disponible para elaborar la respuesta como el tiempo durante el que ha de mantenerse la atención. Cuanto mayor sea la rapidez que se exige a la respuesta mayor posibilidad de estrés. Igualmente ocurre con la necesidad de mantener la atención. (p.75). Lo entendido por el autor manifiesto: La carga mental significa un tiempo para procesar una respuesta y estar atentos a la misma vez, en tanto la frecuencia que genera estrés es por la demanda de una respuesta inmediata y al mismo tiempo el requerimiento de la atención (p.75).

Según el autor Mateo, P. (2013) mencionó:

Como estresor el contenido del trabajo se refiere a la sensación que el trabajador tiene de la importancia y utilidad de su trabajo para sí mismo, para la empresa y para la sociedad. Se trata de que el trabajo esté dotado de un sentido que vaya más allá que el de percibir un salario a cambio (p.83). Lo entendido por el autor manifiesto: Tiene la repercusión del trabajo que realiza para consigo mismo y su entorno, teniendo un valor agregado de la importancia de la labor que ejerce (p.83).

Según Salanova (2003) citado por Mateo (2013) definió el tecnoestrés como: Estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC (p.91). Lo entendido por el autor manifiesto: Una actitud negativa frente al uso de la tecnología de la información y comunicación en un grado alto da consecuencia al desgaste tanto psicológicamente como físicamente (p.91).

Según el autor Rubio, F. (2007) mencionó:

La sobrecarga en el trabajo es una de las causas más comunes de la generación de estrés; además, constituye una de las más comentadas por investigadores y por todas aquellas personas que se relacionan de alguna forma con el tema (p.56). Lo entendido por el autor manifiesto: El exceso de trabajo hoy en día se puede decir es la más común para iniciar un estrés (p.56).

Según el autor Peiró, J. (2009) mencionó: “Cuando se analiza el estrés del trabajo desde una perspectiva individual, cobran relevancia fenómenos como el desajuste entre demandas y recursos, la evaluación de la situación por parte del trabajador, las emociones experimentadas y las estrategias de afrontamiento utilizadas” (p.24). Lo entendido por el autor manifiesto: cuando se examina el estrés laboral en un trabajo individual se da importancia ciertos acontecimientos como desajuste entre demandas y recursos, pero a veces el estrés se da por lo colaboradores de una organización por lo que las respuestas en conjunto se dan en forma compartida y conductas colectivas (p.24).

Según el autor Salinas, D. (2012) mencionó:

El eustrés es el estrés positivo (...) la activación del sujeto, de su organismo, de sus dimensiones cognitivas, físicas y emocionales, en un nivel medio, permite alcanzar un grado de ejecución óptimo en una tarea, mientras que niveles extremos, ya sean bajos o altos, afectan al rendimiento de una manera negativa (p.24 – 25). Lo entendido por el autor manifiesto: El eustrés es eficaz ya que demanda estimulación al organismo tanto en

cognitivamente, físicas y emocionales en un equilibrio que permite dar un máximo desempeño para ejecutar una labor (p.24 -25).

Según el autor Salinas, D. (2012) mencionó: “El distrés es el estrés desagradable, ya que va acompañado de malestar y fatiga, y por tanto cumple una función desadaptativa”. (p.27). Lo entendido por el autor manifiesto: El distrés es negativo que perjudica directamente a la salud según el entorno donde uno se rodee durante un periodo corto o largo (p.27).

Según el autor Acosta, M. (2011) mencionó:

Las organizaciones se están concienciando, de modo creciente, de los serios prejuicios que les está suponiendo estrés (...) el costo evaluable u oculto de accidentes, absentismo, rotación, conflictos y bajo rendimiento es realmente importante. Sin contar con el efecto sobre la imagen. Para evitar o reducir el estrés en lo posible, la organización debe contar con los propios trabajadores (p.135). Lo entendido por el autor manifiesto: En las organizaciones está aumentando el estrés por lo que la valoración de problemas internos traen efectos negativos en donde la organización dependerá de sus trabajadores para afrontar la crisis (p.135).

Según el autor Mateo, P. (2013) mencionó que: “Estresores del ambiente físico estos factores se caracterizan por la posibilidad de llevar a cabo, mediante los instrumentos adecuados, mediciones de aquellas magnitudes físicas que van a permitir valorar la agresividad del ambiente” (p.64). Lo entendido por el autor manifiesto que los estresores del ambiente físico pueden ser medidos mediante instrumentos especiales según sea la magnitud física que se va a repercutir del ambiente (p.64).

Según el autor Mateo, P. (2013) mencionó que: “Factores psicosociales no referimos a condiciones de la organización que están presentes continuamente en la empresa. Son todos aquellos factores que derivan de cómo se lleva a cabo la gestión de la empresa” (p.39). Lo entendido por el autor manifiesto que los factores psicosociales de una organización cuando son negativos dan como respuesta física

y mental signos de estrés que pasan a hacer estresores y por ende perjudica directamente a la salud del colaborador (p.39).

Según los autores Boada y Ficapal (2012) mencionaron:

La salud laboral pretende fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todos los daños a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas (p.16). Lo entendido por el autor manifiesto que la salud laboral tiene como finalidad que los colaboradores tengan una estabilidad entre lo físico, mental y social (p.16).

1.3.3. Teoría Científica

Según el autor Vélez, A. (2007) mencionó:

La teoría científica de Elton Mayo, Relaciones humanas es una expresión que se usa con frecuencia para designar las formas en que los gerentes interactúan con sus subalternos. Cuando la administración del personal estimula la obtención de más y mejor trabajo, tenemos buenas relaciones humanas en la organización. Cuando la moral y la eficiencia se deterioran las relaciones humanas son deficientes. (p.110)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cómo influye el coaching empresarial con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres, 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo influye el coaching empresarial con los estresores del ambiente físico en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres 2017?

¿Cómo influye el coaching empresarial con los estresores laborales psicológicos en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres 2017?

¿Cómo influye el coaching empresarial con la salud laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres 2017?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación Social

Se ha realizado porque es necesario para las empresas que tenga percepción sobre el coaching empresarial que favorece al desempeño de sus colaboradores y mejora la producción de la organización. En este contexto se realizó esta investigación para tener una percepción del coaching empresarial en los de los trabajadores de Grupo Ssoma Perú S.A.C

1.5.2. Justificación Práctica

La investigación se ha realizado debido a la exigencia que existe en la organización como también la finalidad de desarrollarse dentro de un mercado de gestión ambiental, los trabajadores tienen estrés laboral de diferentes niveles lo que no permite su alto rendimiento en distintas circunstancias como a su vez el trabajo en equipo resulta eficaz al momento de alcanzar los objetivos de la organización por lo tanto el grado de relevancia de esta investigación fue ver la influencia que tiene el coaching empresarial y el estrés laboral dentro de la organización de Grupo Ssoma Perú S.A.C.

1.5.3. Justificación Teórica

La presente investigación se realizó por el motivo que sirva como un antecedente para las empresas que deseen sobrellevar el estrés laboral que afecta a los colaboradores de la organización ya que es uno de principales motivos que disminuyen la capacidad física y mental de los colaboradores en tanto el coaching empresarial es una herramienta que va a permitir establecer objetivos dentro de un periodo determinado que va a trabajar con el talento humano para su mayor desempeño.

1.5.4. Justificación Metodológica

Se utilizó el tipo de investigación aplicada que busca confrontar la teoría con la realidad entre las variables coaching empresarial y estrés laboral, con un diseño no experimental donde se observó el fenómeno tal como está sin ninguna manipulación y transversal en donde se recolectó la información solo una vez en un momento dado por lo cual se ejecutó el instrumento de investigación para recolectar la información.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

El coaching empresarial influye directamente con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres, 2017.

1.6.2. Hipótesis Específicas

El coaching empresarial influye directamente con los estresores del ambiente físico en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres, 2017.

El coaching empresarial influye directamente con los estresores laborales psicológicos en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres, 2017.

El coaching empresarial influye directamente con la salud laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres, 2017.

1.7. Objetivo

1.7.1 Objetivo General

Determinar la influencia del coaching empresarial con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres, 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la influencia del coaching empresarial con los estresores del ambiente físico en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres, 2017.

Determinar la influencia del coaching empresarial con estresores laborales psicológicos en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres, 2017.

Determinar la influencia del coaching empresarial con la salud laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres, 2017.

CAPÍTULO II

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1 Método de la Investigación

Se utilizó el método hipotético – deductivo por el motivo que se va a establecer la hipótesis de la investigación para explicar tal fenómeno y comprobar lo planteado con la experiencia de análisis. Según el autor Bernal, C. (2010) mencionó: “Método hipotético-deductivo Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (p.60). Según el autor manifestó que busca ver la veracidad o falsedad de la hipótesis (p.60).

2.1.2. Enfoque de la Investigación

En la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo por el motivo que va a medir como influye las cualidades de coaching empresarial con el estrés laboral.

Según el autor Bernal, C. (2010) mencionó: “Método cuantitativo o método tradicional: Se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales” (p.60). Según el autor manifiesta que el método cuantitativo tiene el objetivo de realizar la medición de las cualidades de las variables de estudio (p.60).

2.1.3. Tipo de Investigación

No se ha desarrollo teorías por lo cual el tipo de investigación es aplicada.

Según el autor Behar, D. (2008) mencionó: “La investigación aplicada busca confrontar la teoría con la realidad. Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas” (p.20). Lo entendido por el autor manifiesto: En relación que se realizaron conocimientos a bases de teorías, que se encuentra en el marco teórico (p.20).

2.1.4. Niveles de investigación

Se analizó las causas y efectos de las dos variables coaching empresarial y estrés laboral por lo cual el nivel de investigación es explicativa o causal.

Según el autor Bernal, C. (2010) mencionó: La investigación explicativa o causal tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos (p.122). Lo entendido por el autor manifiesto: El motivo que se explicó la causa-efecto entre dos o más variables (p.122).

2.1.5 Diseño de la investigación

No se ha manipulado ninguna de las variables se observaron en su ambiente natural y solo se recopiló la información una sola vez dentro de un contexto determinado lo cual el diseño de la investigación es No experimental – Transversal.

Según el autor Behar, D. (2008) mencionó: “Estudios no experimentales en ellos el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo” (p.19). Lo entendido por el autor manifiesto: Se observó el fenómeno como esta naturalmente (p.19).

Según el autor Bernal, C. (2010) mencionó: “La Investigación transversal son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado” (p.118). Lo entendido por el autor manifiesto: Se recolectó la información solo una vez en un único periodo (p.118).

2.2 Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

Se presenta en la tabla N°1 las variables a desarrollar en la investigación:

Tabla N° 1 Variables en Estudio

VARIABLE	
Variable 1	Coaching Empresarial
Variable 2	Estrés Laboral

Fuente: Elaboración propia

2.2.2 Operacionalización

A continuación, se presenta en la Tabla N° 2 la operacionalización de las variables que se desarrolló en la investigación:

Tabla N° 2 Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICION
COACHING EMPRESARIAL	Según los autores Castro y Ocampo (2010) El coaching empresarial es la Administración del cambio; centra su atención en el logro de objetivos empresariales; Desarrollo de líderes; Trabaja con las fuerzas básicas; Retención de las personas de alto impacto”	Se elaborará una encuesta con 9 ítems para medir las siguientes dimensiones: Objetivos del Coaching, Desarrollo de Líderes, Proceso del Coaching.	Objetivos del Coaching	Nivel Individual	1	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Ni siempre Ni nunca (4) Casi siempre (5) Siempre	Nominal
				Cronológica	2		
				Nivel Especifico	3		
			Desarrollo de Líderes	Coordinación	4		
				Evolución	5		
				Cultura de Equipo	6		
			Proceso del Coaching	Conocimientos	7		
				Calidad	8		
				Habilidades	9		
				La Iluminación	10		
ESTRÉS LABORAL	Según el autor Mateo, P. (2013) nos dice: “El estrés laboral significa que pueden producirse daños a la salud de los trabajadores debido a unas inadecuadas condiciones de trabajo y que, por tanto, es de aplicación la legislación relativa a la prevención de riesgos laborales”	Se elaborará una encuesta con 9 ítems para medir las siguientes dimensiones: Estresores del Ambiente Físico, Estresores Laborales Psicológicos, Salud Laboral	Estresores del Ambiente Físico	Ambiente Térmico	11	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Ni siempre Ni nunca (4) Casi siempre (5) Siempre	Nominal
				Diseño del Puesto de Trabajo	12		
				Estresores Laborales Psicológicos	Carga Mental de Trabajo		
			Tiempo de Trabajo		14		
			Tecnoestrés		15		
			Salud Laboral	Condiciones del Trabajo	16		
				Prevención	17		
				Riesgos Laborales	18		

Fuente: Elaboración Propia

2.3 Población y muestra

La población estuvo integrada por 40 trabajadores según lo que dice Jany (1994), citado por Bernal, C. (2010) sostiene que: “La población es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares” (p.160). Lo entendido por el autor manifiesto que: La población fue el conjunto total de habitantes con atributos semejantes (p.160).

Al ser la población pequeña la muestra fue de 40 trabajadores según el autor Bernal, C. (2010) mencionó: “La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio” (p.161). Lo entendido por el autor manifiesto: la muestra viene a hacer el sector en donde uno va a realizar el estudio de toda la población en general (p.161).

2.3.1 Muestreo No Probabilístico

Muestreo no probabilístico por el motivo que el investigador eligió a su criterio los elementos de estudio lo cual se tomó a los 40 trabajadores de Grupos Ssoma Perú como muestra de la investigación que se realizó.

Según el autor Behar, D. (2008) mencionó: “Muestreo intencionado: el investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos” (p.53). Según el autor manifiesto que el muestreo intencionado o por conveniencia es cuando el investigador conoce a la población y selecciona la muestra que creyó conveniente (p.53).

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

2.4.1 Técnica de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la presente investigación fueron las encuestas por el motivo que se quiere determinar un perfil de la población en estudio.

Según el autor Behar, D. (2008) mencionó: “Las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio”. (p.62). Según el autor menciono que la encuesta recolectó información de la población interesada (pag.62).

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó en la investigación fue el cuestionario por el hecho que midió las preguntas con respecto a las variables de estudio.

Según el autor Bernal, C. (2010) mencionó: “El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación” (p.250). Según el autor menciona que el cuestionario es el grupo de preguntas relacionado a un tema en específico de investigación con la finalidad de recopilar información de acuerdo a los objetivos del trabajo de investigación (p.250).

Escala Likert

Se seleccionó la escala de Likert con la finalidad de haber medido actitudes de los colaboradores de la organización.

Según el autor Behar, D. (2008) mencionó: “Escala de Likert tanto para medir actitud es como para medir otros tipos de rasgos se pueden seguir algunos enfoques metodológicos diseñados para tales efectos” (p.75). Según el autor manifiesta que esta escala de Likert tiene la finalidad de haber medido las actitudes que tiene la organización (p.75).

2.4.3 Validez

Según Arias, (2006) mencionó: “La validez consiste en seleccionar un número de personas expertas en el problema en estudio, para verificar la correspondiente entre cada uno de los ítems del instrumento y los objetivos de la investigación”. (p.245). Según el autor manifiesto que el instrumento que se utilizó para la investigación ha sido sometido a profesionales con conocimiento en la materia (p.245).

El instrumento de investigación fue sometido a juicio de los siguientes expertos que a continuación se muestra en la Tabla 3, quienes se encargaron de revisar minuciosamente el contenido del instrumento donde arrojó con el calificativo de aplicable:

Tabla N° 3 Validación de Expertos

N°.	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
Experto	Lucila De la Cruz Rojas	Aplicable	Doctora
Experto	Pedro Cositilla Castillo	Aplicable	Doctor
Experto	Edith Rosales Dominguez	Aplicable	Magister

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Coaching Empresarial

Se realizó en el programa SPSS la confiabilidad de la presente investigación con el método Alfa de Cronbach, en donde toda la población que fueron 40 trabajadores de la empresa Grupo Ssoma Perú S.A.C. de la variable Coaching Empresarial De acuerdo a los rangos y las magnitudes de Ruiz (2002) tenemos los siguientes valores de confiabilidad que se aprecian en la tabla:

Tabla N° 4 Valores de Confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiable
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 a 1.00	Excelente confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla N° 5 Resumen de Procesamientos de Casos Coaching Empresarial

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Fuente: Elaboración Propia SPSS

Tabla N° 6 Estadísticas de Fiabilidad Coaching Empresarial

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	9

Fuente: Elaboración Propia SPSS

Interpretación: Se manifiesta que la estadística indica 0.947 lo cual es mayor 0.81 que quiere decir que el instrumento tiene excelente confiabilidad.

Estrés Laboral

Se realizó en el programa SPSS la confiabilidad de la presente investigación con el método Alfa de Cronbach, en donde toda la población que son 40 trabajadores de la empresa Grupo Ssoma Perú S.A.C. de la variable Estrés Laboral.

Tabla N° 7 Resumen de procesamiento de casos Estrés Laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Fuente: Elaboración Propia SPSS

Tabla N° 8 Estadísticas de fiabilidad Estrés Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	9

Fuente: Elaboración Propia SPSS

Interpretación: Se manifiesta que la estadística indica 0.85 lo cual es mayor 0.81 que quiere decir que el instrumento tiene excelente confiabilidad.

Tabla N° 9 Categorización de Coaching Empresarial

Niveles	Coaching Empresarial	Objetivos del Coaching	Desarrollo de Líderes	Proceso del Coaching
Deficiente	9 - 21	3 - 7	3 - 7	3 - 7
Poco Eficiente	22 - 34	8 - 12	8 - 12	8 - 12
Eficiente	35 - 45	13 - 15	13 - 15	13 - 15

Fuente. Elaboración Propia

Tabla N° 10 Categorización de Estrés Laboral

Niveles	Estrés Laboral	Estresores del Ambiente Físico	Estresores del Ambiente Psicológico	Salud Laboral
Bajo	9 - 21	3 - 7	3 - 7	3 - 7
Medio	22 - 34	8 - 12	8 - 12	8 - 12
Alto	35 - 45	13 - 15	13 - 15	13 - 15

Fuente. Elaboración Propia

Interpretación: La tabla N°9 y la Tabla N°10 sirvieron para categorizar las categorías de respuesta, se realizó con el fin de poder mejorar la interpretación de los datos, los antecedentes están trabajados por niveles, lo cual nos facilitó la discusión de resultados.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se utilizó en la investigación estadística descriptivo e inferencial

Según el autor Bernal, C. (2010) mencionó: “Estadística descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto” (p.113).

Según el autor Behar, D. (2008) mencionó: “La Estadística Inferencial es para efectuar generalizaciones de la muestra a la población se utiliza para probar hipótesis y estimar parámetros, asimismo se basa en el concepto de distribución muestral” (p.348).

2.6 Aspectos Éticos

El investigador se comprometió a respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados, a respetar la propiedad intelectual, así como respetar la autonomía y anonimato de los encuestados, en la cual no se consignará información que permita conocer la identidad de los participantes en la investigación

CAPÍTULO III

III. RESULTADOS

3.1. Resultado Descriptivo por variables y dimensiones

3.1.1. Coaching Empresarial

Tabla N° 11 Resultado Descriptivo Coaching Empresarial

		Estadísticos			
		Coaching Empresarial	Objetivos del Coaching	Desarrollo de Lideres	Proceso de Coaching
N	Válido	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0
Media		2,40	2,13	2,25	2,28
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00
Moda		2	2	2	2
Desviación estándar		,545	,563	,494	,599
Varianza		,297	,317	,244	,358

Fuente: Elaboración Propia SPSS

Interpretación: La tabla N°11 se observó de la variable coaching empresarial la media que representa a las respuestas de la encuesta es 2,4; la mediana es 2,0 y también la moda que fue la respuesta más común poco eficiente con una desviación estándar 0,545 en tanto la varianza es de 0,297. Acerca de la dimensión objetivos del coaching la media representa a las respuestas de la encuesta es 2,13; la mediana es 2 y también la moda que fue la respuesta más común poco eficiente con una desviación estándar 0,563 en tanto la varianza es de 0,317. Con respecto a la dimensión desarrollo de lideres la media que representa a las respuestas de la encuesta es 2,25; la mediana es 2 y también la moda que fue la respuesta más común poco eficiente con una desviación estándar 0,494 en tanto la varianza es de 0,244. Acerca de la dimensión proceso del coaching la media que representa a las respuestas de la encuesta es 2,28; la mediana es 2 y también la moda que fue la respuesta más común poco eficiente con una desviación estándar 0,599 en tanto la varianza es de 0,358.

Tabla N° 12 Variable Coaching Empresarial

		Coaching Empresarial			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2,5	2,5	2,5
	Poco Eficiente	22	55,0	55,0	57,5
	Eficiente	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Perú S.A.C., año 2017

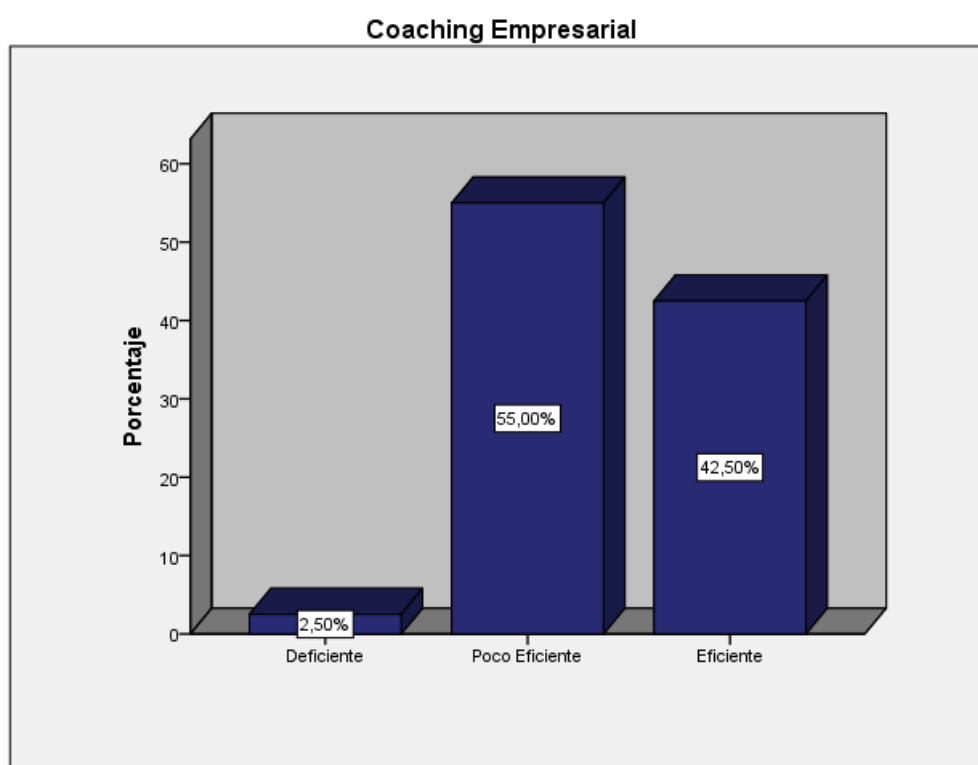


Figura N° 2 Variable Coaching Empresarial

Interpretación: Tabla N°12 y figura N°2 los 40 trabajadores encuestados de la empresa Grupo Ssoma Perú respondieron lo siguiente; 55% que representan 22 a trabajadores indicaron acerca del coaching empresarial es poco eficiente en Grupo Ssoma Perú, 42.50% que representan a 17 trabajadores indicaron que es eficiente y 2.5% que representa a un trabajador indicó que es deficiente.

Tabla N° 13 Dimensión Objetivos del Coaching

		Objetivos del Coaching			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	10,0	10,0	10,0
	Poco Eficiente	27	67,5	67,5	77,5
	Eficiente	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Peru S.A.C., año 2017

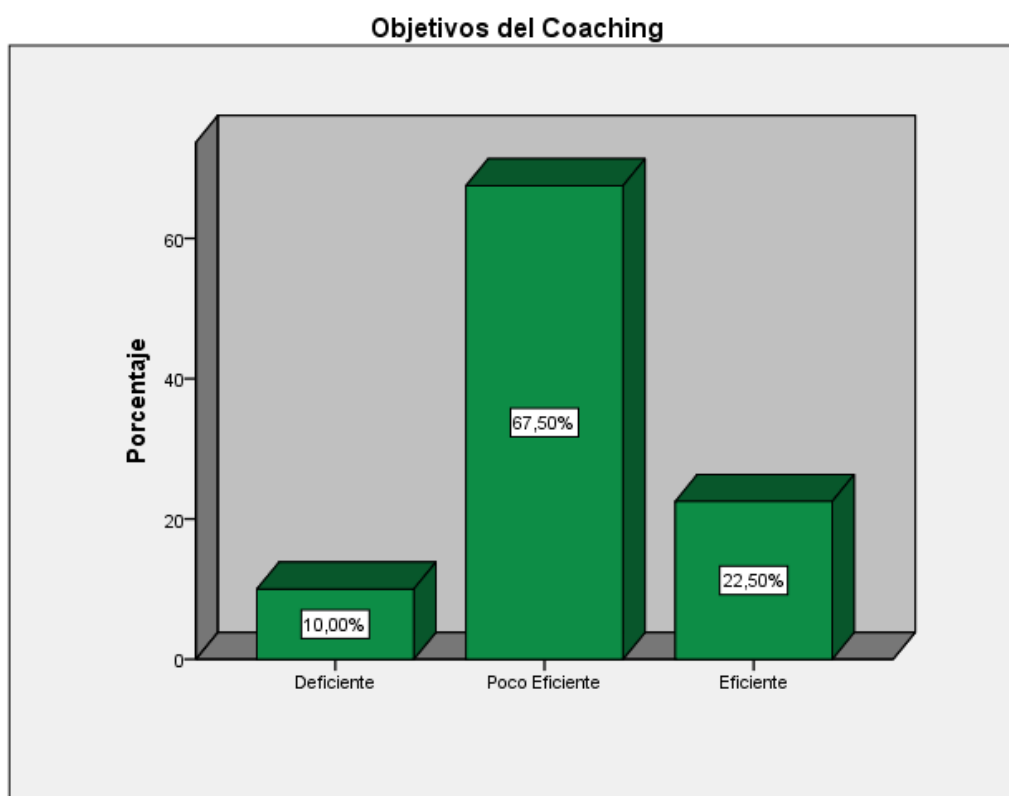


Figura N° 3 Dimensión Objetivos del Coaching

Interpretación: Tabla N°13 y figura N°3 los 40 trabajadores encuestados de la empresa Grupo Ssoma Perú respondieron lo siguiente; 67.5% que representan a 27 trabajadores indicaron acerca de la dimensión objetivos del coaching es poco eficiente en Grupo Ssoma Perú, 22.5% que representan a 9 trabajadores indicaron que es eficiente y 10% que representan a 4 trabajadores indicaron que es deficiente.

Tabla N° 14 Dimensión Desarrollo de Líderes

		Desarrollo de Líderes			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2,5	2,5	2,5
	Poco Eficiente	28	70,0	70,0	72,5
	Eficiente	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Peru S.A.C., año 2017

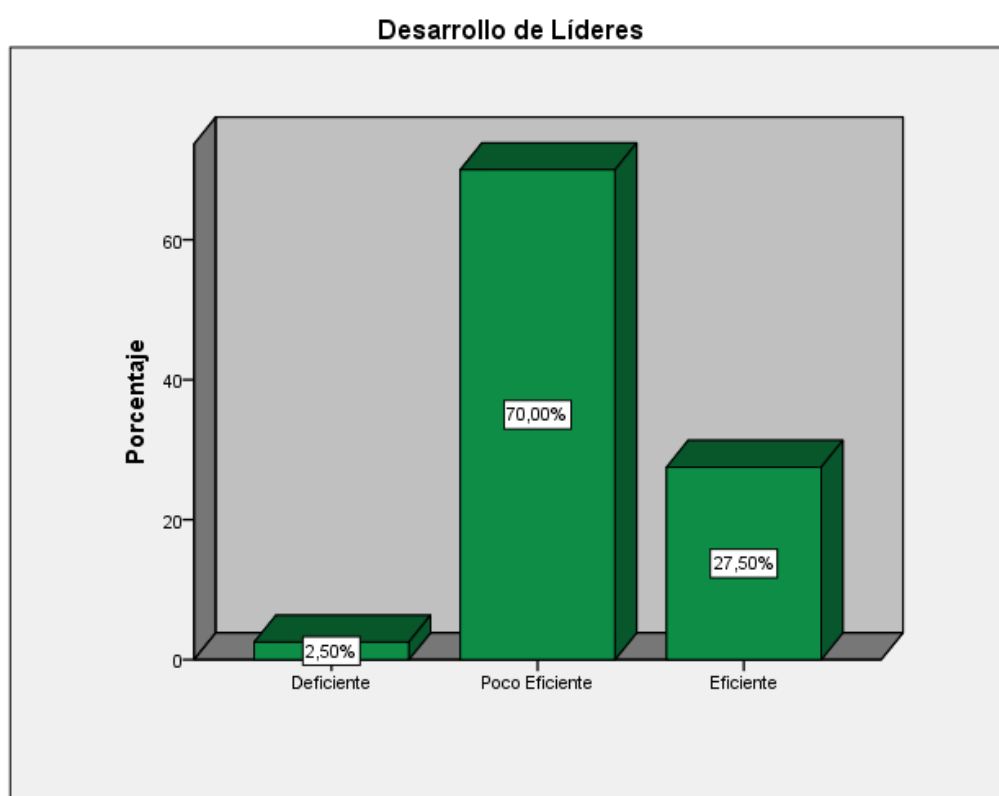


Figura N° 4 Dimensión Desarrollo de Líderes

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Peru S.A.C., año 2017

Interpretación: Tabla N°14 y figura N°4 los 40 trabajadores de la empresa Grupo Ssoma Perú respondieron lo siguiente; 70% que representan a 28 trabajadores indicaron acerca de la dimensión desarrollo de líderes es poco eficiente en Grupo Ssoma Perú, 27.5% que representan a 11 trabajadores indicaron que es eficiente y 2.5% que representa a un trabajador indicó que es deficiente.

Tabla N° 15 Dimensión Proceso de Coaching

		Proceso de Coaching			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	7,5	7,5	7,5
	Poco Eficiente	23	57,5	57,5	65,0
	Eficiente	14	35,0	35,0	100,0
Total		40	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Peru S.A.C., año 2017

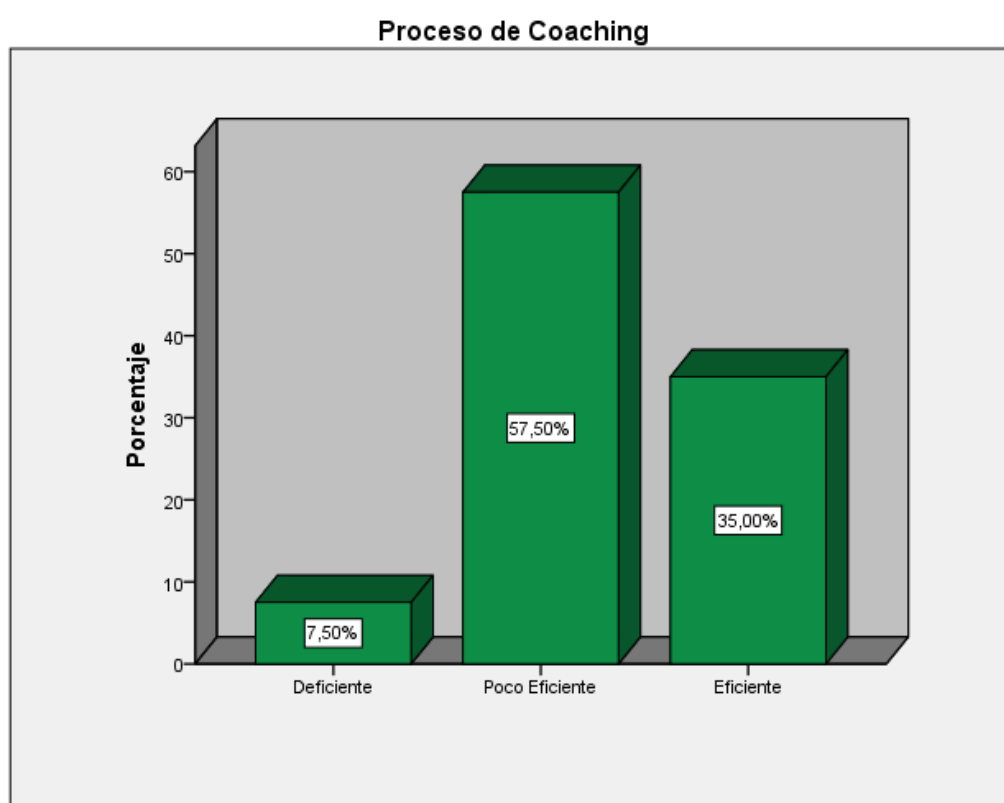


Figura N° 5 Dimensión Proceso de Coaching

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Perú S.A.C., año 2017

Interpretación: Tabla N°15 y figura N°5 los 40 trabajadores de la empresa Grupo Ssoma Perú respondieron lo siguiente; 57.5% que representan a 23 trabajadores indicaron acerca de la dimensión proceso de coaching es poco eficiente en Grupo Ssoma Perú, 35% que representan a 14 trabajadores indicaron que es eficiente y 7.5% que representan a 3 trabajadores indicaron que es deficiente.

3.1.2. Estrés Laboral

Tabla N° 16 Resultado Descriptivo Estrés Laboral

		Estadísticos			
		Estrés Laboral	Estresores del Ambiente Físico	Estresores Laborales Psicológicos	Salud Laboral
N	Válido	40	40	40	40
	Perdidos	0	0	0	0
Media		2,25	2,23	2,08	2,15
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00
Moda		2	2	2	2
Desviación estándar		,439	,423	,267	,427
Varianza		,192	,179	,071	,182

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Perú S.A.C., año 2017

Interpretación: La tabla N°16 se observó de la variable estrés laboral la media que representa a las respuestas de la encuesta es 2,25; la mediana es 2,0 y también la moda que fue la respuesta más común nivel medio con una desviación estándar 0,439 en tanto la varianza es de 0,192. Acerca de la dimensión estresores del ambiente físico la media que representas a la respuesta de la encuesta es 2,23; la mediana es 2 y también la moda que fue la respuesta más común nivel medio con una desviación estándar 0,423 en tanto la varianza es de 0,179. Con respecto de la dimensión estresores laborales psicológicos la media que representa a las respuestas de la encuesta es 2,08; la mediana es 2 y también la moda que fue la respuesta más común nivel medio con una desviación estándar 0,267 en tanto la varianza es de 0,071. Acerca de la dimensión salud laboral la media que representa a las respuestas de la encuesta es 2,15; la mediana es 2 y también la moda que fue la respuesta más común nivel medio con una desviación estándar 0,427 en tanto la varianza es de 0,182.

Tabla N° 17 Variable Estrés Laboral

Estrés Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	30	75,0	75,0	75,0
	Alto	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Perú S.A.C., año 2017

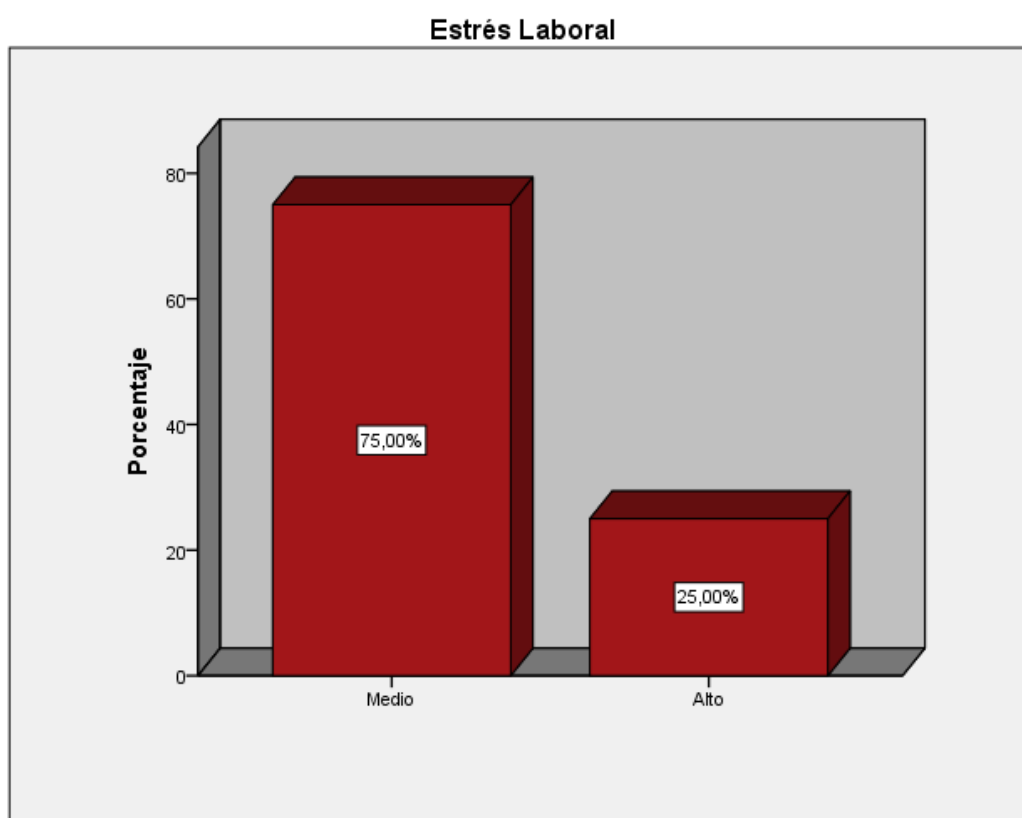


Figura N° 6 Variable Estrés Laboral

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Perú S.A.C., año 2017

Interpretación: Tabla N°17 y figura N°6 los 40 trabajadores de la empresa Grupo Ssoma Perú respondieron lo siguiente; 75% que representan a 30 trabajadores indicaron acerca del estrés laboral tienen un nivel medio en Grupo Ssoma Perú y 25% que representan a 10 trabajadores indicaron que tienen un nivel alto.

Tabla N° 18 Dimensión Estresores del Ambiente Físico

Estresores del Ambiente Físico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	31	77,5	77,5	77,5
	Alto	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Perú S.A.C., año 2017

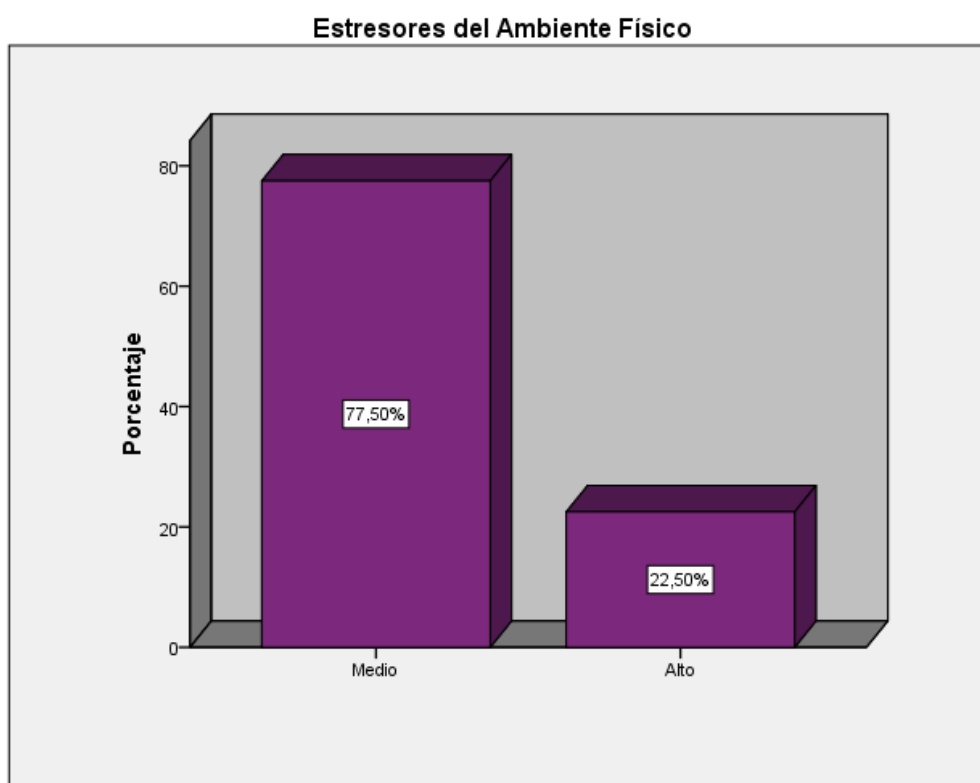


Figura N° 7 Dimensión Estresores del Ambiente Físico

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Perú S.A.C., año 2017

Interpretación: Tabla N°18 y figura N°7 los 40 trabajadores de la empresa Grupo Ssoma Perú que respondieron lo siguiente; 77.5% que representan a 31 trabajadores indicaron acerca de la dimensión estresores del ambiente físico tienen un nivel medio en Grupo Ssoma Perú y 22.5% que representan a 9 trabajadores indicaron que tiene un nivel alto.

Tabla N° 19 Dimensión Estresores Laborales Psicológicos

Estresores Laborales Psicológicos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	37	92,5	92,5	92,5
	Alto	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Perú S.A.C., año 2017

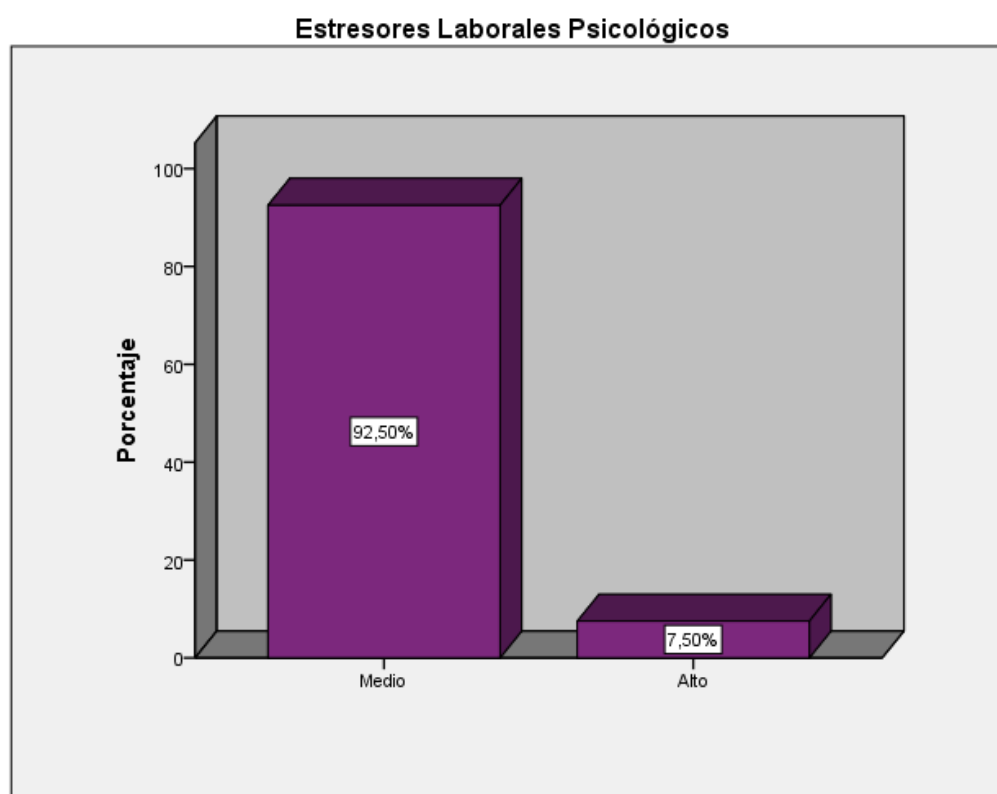


Figura N° 8 Dimensión Estresores Laborales Psicológicos

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Perú S.A.C., año 2017

Interpretación: Tabla N°19 y figura N°8 los 40 trabajadores de la empresa Grupo Ssoma Perú respondieron lo siguiente; 92.5% que representan a 37 trabajadores indicaron acerca de la dimensión estresores laborales psicológicos tienen un nivel medio en Grupo Ssoma Perú, 7.5% que representan a 3 trabajadores indicaron que tienen un nivel alto.

Tabla N° 20 Dimensión Salud Laboral

Salud Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,5	2,5	2,5
	Medio	32	80,0	80,0	82,5
	Alto	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Perú S.A.C., año 2017

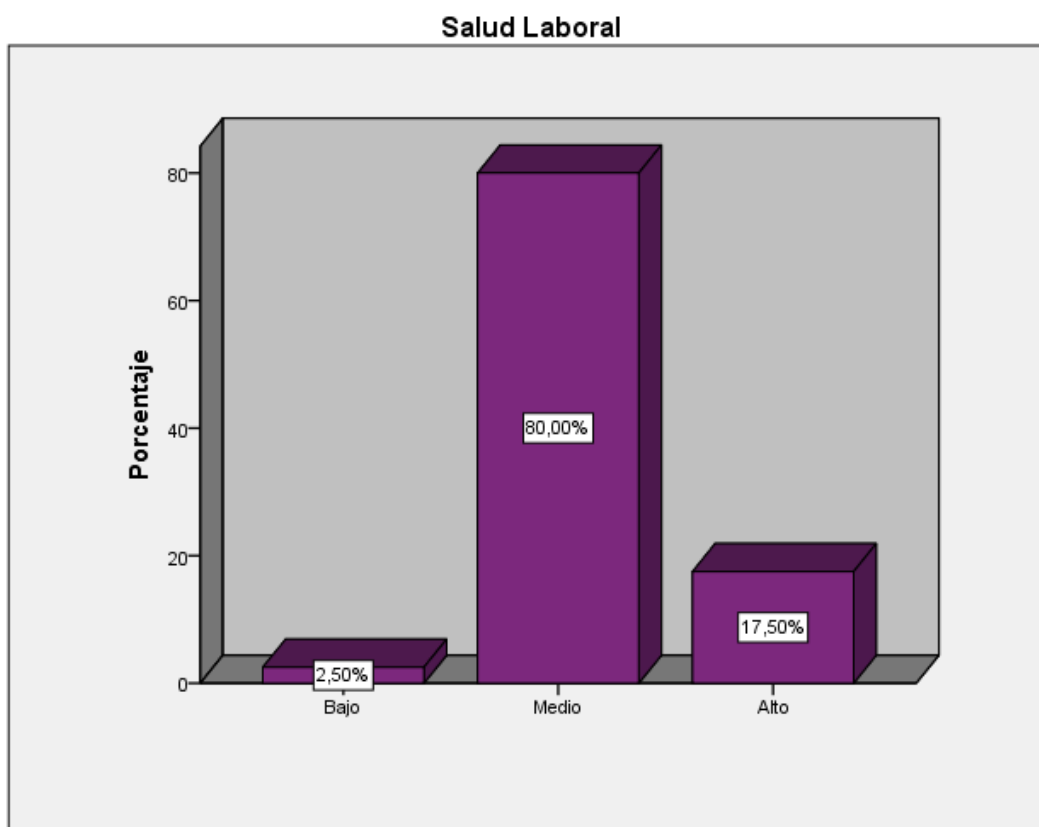


Figura N° 9 Dimensión Salud Laboral

Fuente: Resultado de la encuesta realizada a los trabajadores de Grupo Ssoma Perú S.A.C., año 2017

Interpretación: Tabla N°20 y figura N°9 los 40 trabajadores de la empresa Grupo Ssoma Perú respondieron lo siguiente; 80% que representan a 32 trabajadores indicaron acerca de la dimensión salud laboral tienen un nivel medio en Grupo Ssoma Perú, 17.5% que representan a 7 trabajadores indicaron que tienen un nivel alto y 2.5% que representa a un trabajador indicó que tiene un nivel bajo.

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionaron que:

El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Se le conoce también como “coeficiente producto-momento” (p.304)

Tabla N° 21 Escala de Correlaciones

ESCALA DE CORRELACIONES	
-1.00	<i>Correlación negativa perfecta</i>
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación 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 Baptista (2014)

Tabla N° 22 Porcentajes Estandarizados

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

Según Rivero (2005, p.240)

3.2 Prueba de Hipótesis General

HG: El coaching empresarial influye directamente con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres, 2017.

H₀: El coaching empresarial no influye directamente con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres 2017.

H_a: El coaching empresarial sí influye directamente con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres 2017.

Sig. T = 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z = 1.96

Regla de Decisión.

Si la Sig. E < Sig. T entonces se rechaza la H₀ (Hipótesis Nula)

Si la Sig. E > Sig. T entonces se rechaza la H₀ (Hipótesis Nula)

Tabla N° 23 Hipótesis General Resumen del Modelo

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,491 ^a	,241	,221	3,930

a. Predictores: (Constante), Coaching Empresarial

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

R: coeficiente de correlación R de Pearson

R cuadrado: coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD = R^2 \cdot VI$$

INTEPRETACIÓN: Observando la Tabla N°23 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson (R = 0.491). Este es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (**Estrés Laboral**) está cambiando en 24.1% por acción o causa de la variable independiente (**Coaching Empresarial**).

Tabla N° 24 Hipótesis General ANOVA

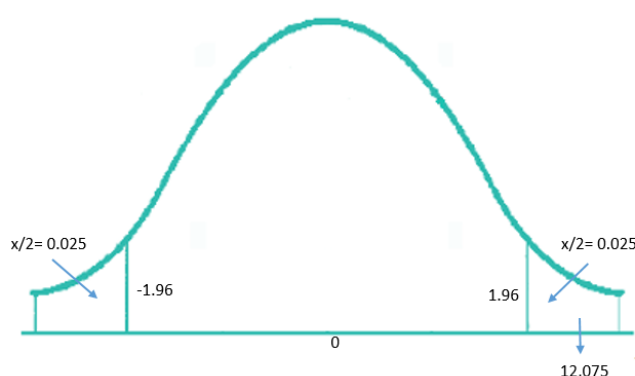
ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	186,495	1	186,495	12,075	,001 ^b
	Residuo	586,880	38	15,444		
	Total	773,375	39			

a. Variable dependiente: Estrés Laboral

b. Predictores: (Constante), Coaching Empresarial

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 10 Nivel de Significancia Hipótesis General



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: Como se puede observar en la tabla N°24 el valor del estadístico de Fisher es de 12.075 ($F = 12.075$), el cual tiene un resultado positivo que se ubica a la derecha del valor crítico ($Z = 1.96$) de la Figura N°10, cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis Nula), también se observa que la significancia encontrada es 0.001 (Sig. E = 0.001), la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T = 0.05), ($0.001 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z = 1.96$), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (**H_0** : El coaching empresarial no influye directamente con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres, 2017) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (**H_a** : El coaching empresarial si influye directamente con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres, 2017), la cual es equivalente a la H_g (Hipótesis General) de investigación.

Tabla N° 25 Hipótesis General Coeficientes

		Coeficientes^a				
		Coeficientes no estandarizados	Coeficientes estandarizados			
		Error				
Modelo		B	estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	21,700	3,134		6,924	,000
	Coaching Empresarial	,318	,091	,491	3,475	,001

a. Variable dependiente: Estrés Laboral

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: La variable Independiente Coaching Empresarial aporta en un 31.8% para que la variable Dependiente Estrés Laboral cambie. Por otra parte el Valor $B_0=21.700$ representa el punto de corte de la recta con el eje Y.

El coeficiente Beta= 0.491 nos dice que el Coaching Empresarial está relacionada con una intensidad de 49.1% con el Estrés Laboral; el coeficiente t-student ($t=3.475$) tomando en cuenta el valor crítico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo de la H_0 . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.001 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis General planteada se ratifica como verdadera.

RECTA DE REGRESION LINEAL SIMPLE

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

Dónde:

Y= Variable Dependiente

X=Variable Independiente

B_0 = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

B_1 = Angulo de Inclinación

FORMULACION DE LA ECUACION DE LA REGRESION LINEAL DE LA RECTA

$$Y = 21.700 + 0.318 *x$$

Dónde:

Y = VD = Estrés Laboral

X = VI = Coaching Empresarial

B0 = 21.700

B1 =0.318

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

ECUACIÓN ECONOMETRÍA DE LA RECTA

$$\text{Estrés Laboral} = 21.700 + 0.318 * \text{Coaching Empresarial}$$

3.2.1 Prueba de Hipótesis Específicas N°1

HE: El coaching empresarial influye directamente con los estresores del ambiente físico en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017.

Ho: El coaching empresarial no influye directamente con los estresores del ambiente físico en Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017.

Ha: El coaching empresarial si influye directamente con los estresores del ambiente físico en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z =1.96

Regla de Decisión.

Si la Sig. E < Sig. T entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)

Si la Sig. E > Sig. T entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)

Tabla N° 26 Hipótesis Especifica N°1 Resumen del Modelo

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,388 ^a	,151	,128	1,629

a. Predictores: (Constante), Coaching Empresarial

Fuente: Elaboración Propia

R: coeficiente de correlación R de Pearson

R cuadrado: coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD = R^2 \cdot VI$$

INTEPRETACIÓN: Observando la Tabla 26 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson ($R = 0.388$). Este es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (**Estresores del Ambiente Físico**) está cambiando en 15.1% por acción o causa de la variable independiente (**Coaching Empresarial**).

Tabla N° 27 Hipótesis Especifica N°1 ANOVA

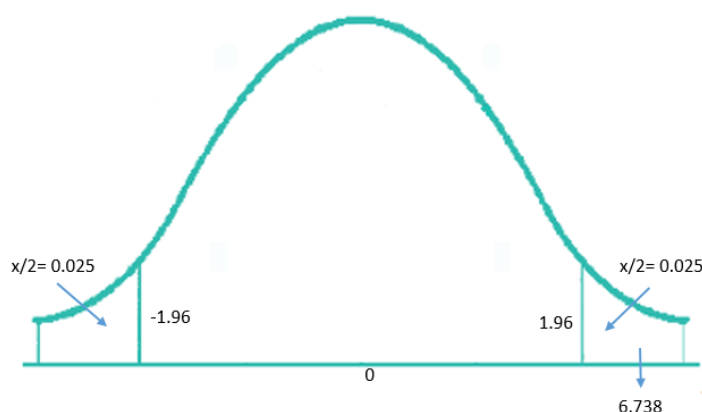
ANOVA^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	17,889	1	17,889	6,738	,013 ^b
	Residuo	100,886	38	2,655		
	Total	118,775	39			

a. Variable dependiente: Estresores del Ambiente Físico

b. Predictores: (Constante), Coaching Empresarial

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 11 Nivel de Significancia Hipótesis Específica N°1



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: Como se puede observar en la tabla N°27 el valor del estadístico de Fisher es de 12.075 ($F = 6.738$), el cual tiene un resultado positivo que se ubica a la derecha del valor crítico ($Z = 1.96$) de la Figura N°11, cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis Nula), también se observa que la significancia encontrada es 0.013 (Sig. E = 0.013), la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T = 0.05), ($0.013 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z = 1.96$), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0 : El coaching empresarial no influye directamente con los estresores del ambiente físico en Grupo Ssoma Perú S.A.C.) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (H_a : El coaching empresarial si influye directamente con los estresores del ambiente físico en Grupo Ssoma Perú S.A.C.), la cual es equivalente a la H_g (Hipótesis General) de investigación.

Tabla N° 28 Hipótesis Específica N°1 Coeficientes

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		Error estándar		Beta	t	Sig.
Modelo		B				
1	(Constante)	7,619	1,299		5,863	,000
	Coaching Empresarial	,098	,038	,388	2,596	,013

a. Variable dependiente: Estresores del Ambiente Físico

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: La variable Independiente Coaching Empresarial aporta en un 9.8% para que la variable Dependiente Estresores del Ambiente Físico cambie. Por otra parte, el Valor $B_0=7.619$ representa el punto de corte de la recta con el eje Y. El coeficiente Beta= 0.388 nos dice que el Coaching Empresarial está relacionada con una intensidad de 38.8% con los Estresores del Ambiente Físico; el coeficiente t- student ($t=2.596$) tomando en cuenta el valor crítico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo de la H_0 . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.013 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis General planteada se ratifica como verdadera.

RECTA DE REGRESION LINEAL SIMPLE

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

Dónde:

Y= Variable Dependiente

X=Variable Independiente

B_0 = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

B_1 = Angulo de Inclinación

FORMULACION DE LA ECUACION DE LA REGRESION LINEAL DE LA RECTA

$$Y = 7.619 + 0.098 * x$$

Dónde:

Y = VD = Estresores del Ambiente Físico

X = VI = Coaching Empresarial

$B_0 = 7.619$

$B_1 = 0.098$

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

ECUACIÓN ECONOMETRÍA DE LA RECTA

$$\text{Estresores del Ambiente Físico} = 7.619 + 0.098 * \text{Coaching Empresarial}$$

3.2.2 Prueba de Hipótesis Específicas N°2

HE: El coaching empresarial influye directamente con los estresores laborales psicológicos en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres 2017.

H₀: El coaching empresarial no influye directamente con los estresores laborales psicológicos en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres 2017.

H_a: El coaching empresarial sí influye directamente con los estresores laborales psicológicos en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres 2017.

Sig. T = 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z = 1.96

Regla de Decisión.

Si la Sig. E < Sig. T entonces se rechaza la H₀ (Hipótesis Nula)

Si la Sig. E > Sig. T entonces se rechaza la H₀ (Hipótesis Nula)

Tabla N° 29 Hipótesis Específica N°2 Resumen del Modelo

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,377 ^a	,142	,120	1,235

a. Predictores: (Constante), Coaching Empresarial

Fuente: Elaboración Propia

R: coeficiente de correlación R de Pearson

R cuadrado: coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD = R^2 \cdot VI$$

INTEPRETACIÓN: Observando la Tabla 29 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson (R = 0.377). Este es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (**Estresores laborales Psicológicos**) está cambiando en 14.2% por acción o causa de la variable independiente (**Coaching Empresarial**).

Tabla N° 30 Hipótesis Específica N°2 ANOVA

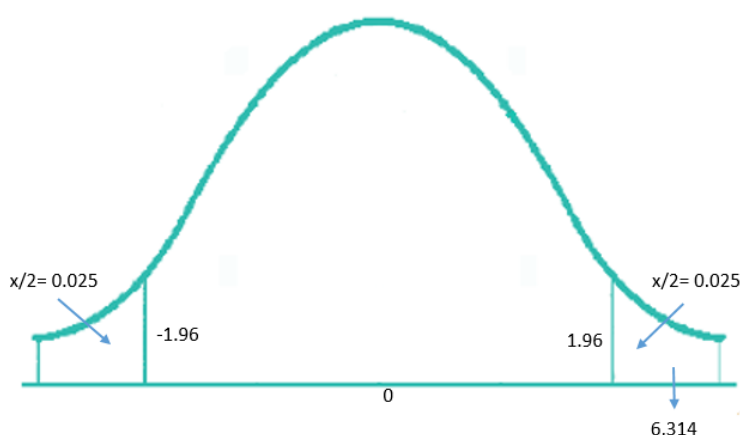
ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	9,632	1	9,632	6,314	,016 ^b
	Residuo	57,968	38	1,525		
	Total	67,600	39			

a. Variable dependiente: Estresores Laborales Psicológicos

b. Predictores: (Constante), Coaching Empresarial

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 12 Nivel de Significancia Hipótesis Especifica N°"



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: Como se puede observar en la tabla N°30 el valor del estadístico de Fisher es de 6.314 ($F = 6.314$), el cual tiene un resultado positivo que se ubica a la derecha del valor crítico ($Z = 1.96$) de la Figura N°12, cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis Nula), también se observa que la significancia encontrada es 0.016 (Sig. E = 0.016), la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T = 0.05), ($0.016 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z = 1.96$), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (**H_0** : El coaching empresarial no influye directamente con estresores laborales Psicológicos en Grupo Ssoma Perú S.A.C.) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (**H_a** : El coaching empresarial si influye directamente

con los estresores laborales Psicológicos de Grupo Ssoma Perú S.A.C.), la cual es equivalente a la Hg (Hipótesis General) de investigación.

Tabla N° 31 Hipótesis Específica N°2 Coeficientes

		Coeficientes^a					
		Coeficientes no estandarizados	Error estándar	Coeficientes estandarizados	Beta	t	
Modelo		B				Sig.	
1	(Constante)	7,474	,985			7,588	,000
	Coaching Empresarial	,072	,029	,377		2,513	,016

a. Variable dependiente: Estresores Laborales Psicológicos

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: La variable Independiente Coaching Empresarial aporta en un 7.2% para que la variable Dependiente Estresores Laborales Psicológicos cambie. Por otra parte el Valor $B_0 = 7.474$ representa el punto de corte de la recta con el eje Y. El coeficiente $Beta = 0.377$ nos dice que el Coaching Empresarial está relacionada con una intensidad de 37.7% con los Estresores Laborales Psicológicos; el coeficiente t- student ($t = 2.513$) tomando en cuenta el valor crítico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo de la H_0 . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.016 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis General planteada se ratifica como verdadera.

RECTA DE REGRESION LINEAL SIMPLE

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

Dónde:

Y= Variable Dependiente

X=Variable Independiente

B_0 = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

B_1 = Angulo de Inclinación

FORMULACION DE LA ECUACION DE LA REGRESION LINEAL DE LA RECTA

$$Y = 7.474 + 0.072 * x$$

Dónde:

Y = VD = Estresores Laborales Psicológicos

X = VI = Coaching Empresarial

B0 = 7.474

B1 = 0.072

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

ECUACIÓN ECONOMETRÍA DE LA RECTA

$$\text{Estresores Laborales Psicológicos} = 7.474 + 0.072 * \text{Coaching Empresarial}$$

3.2.3 Prueba de Hipótesis Específicas N°3

HE. El coaching empresarial influye directamente con la salud laboral en los trabajadores de la empresa Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017.

Ho: El coaching empresarial no influye directamente con la salud laboral en los trabajadores de la empresa Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017.

Ha: El coaching empresarial si influye directamente con la salud laboral en los trabajadores de la empresa Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z =1.96

Regla de Decisión.

Si la Sig. E < Sig. T entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)

Si la Sig. E > Sig. T entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)

Tabla N° 32 Hipótesis Específica N°3 Resumen del Modelo

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,349 ^a	,122	,099	1,886

a. Predictores: (Constante), Coaching Empresarial

Fuente: Elaboración Propia

R: coeficiente de correlación R de Pearson

R cuadrado: coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD = R^2 \cdot VI$$

INTEPRETACIÓN: Observando la Tabla 32 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson ($R = 0.349$). Este es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (**Salud Laboral**) está cambiando en 12.2% por acción o causa de la variable independiente (**Coaching Empresarial**).

Tabla N° 33 Hipótesis Específica N°3 ANOVA

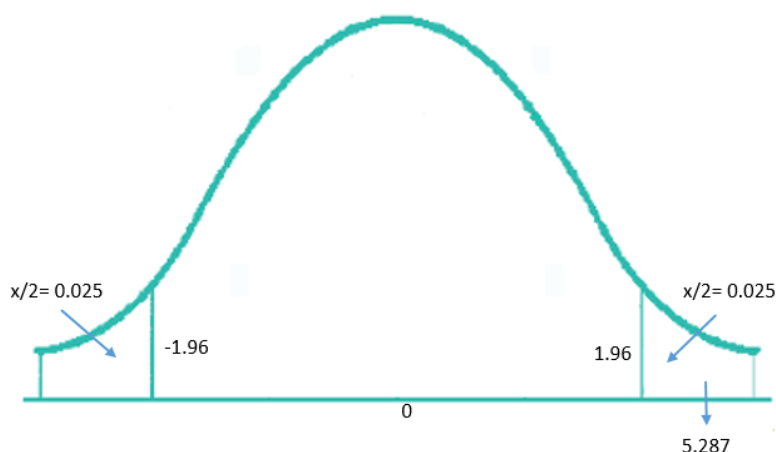
ANOVA^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18,805	1	18,805	5,287	,027 ^b
	Residuo	135,170	38	3,557		
	Total	153,975	39			

a. Variable dependiente: Salud Laboral

b. Predictores: (Constante), Coaching Empresarial

Fuente: Elaboración Propia

Figura N° 13 Nivel de Significancia Hipostasis Específica N°3



Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: Como se puede observar en la tabla N°33 el valor del estadístico de Fisher es de 5.287 ($F = 5.287$), el cual tiene un resultado positivo que se ubica a la derecha del valor crítico ($Z = 1.96$) de la Figura N°13, cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis Nula), también se observa que la significancia encontrada es 0.027 (Sig. E = 0.027), la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T = 0.05), ($0.027 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z = 1.96$), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (**H_0** : El coaching empresarial no influye directamente con la salud laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C.) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (**H_a** : El coaching empresarial si influye directamente con la salud laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C.), la cual es equivalente a la H_g (Hipótesis General) de investigación.

Tabla N° 34 Hipótesis Específica N°3 Coeficientes

		Coeficientes^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		Error				
Modelo		B	estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	7,885	1,504		5,242	,000
	Coaching Empresarial	,101	,044	,349	2,299	,027

a. Variable dependiente: Salud Laboral

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: La variable Independiente Coaching Empresarial aporta en un 10.1% para que la variable Dependiente Salud Laboral cambie. Por otra parte, el Valor $B_0=7.885$ representa el punto de corte de la recta con el eje Y.

El coeficiente $Beta= 0.349$ nos dice que el Coaching Empresarial está relacionada con una intensidad de 34.9% con la Salud Laboral; el coeficiente t-student ($t= 2.299$) tomando en cuenta el valor critico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo de la H_0 . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.027 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis General planteada se ratifica como verdadera.

RECTA DE REGRESION LINEAL SIMPLE

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

Dónde:

Y= Variable Dependiente

X=Variable Independiente

B_0 = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

B_1 = Angulo de Inclinación

FORMULACION DE LA ECUACION DE LA REGRESION LINEAL DE LA RECTA

$$Y = 7.885 + 0.101 *x$$

Dónde:

Y = VD = Salud Laboral

X = VI = Coaching Empresarial

$B_0 = 7.885$

$B_1 = 0.101$

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

ECUACIÓN ECONOMETRÍA DE LA RECTA

$$\text{Salud Laboral} = 7.885 + 0.101 * \text{Coaching Empresarial}$$

CAPÍTULO IV

IV. DISCUSION

Discusión General De acuerdo a los resultados de la variable coaching empresarial los encuestados respondieron que el 55 % del coaching empresarial es poco eficiente en Grupo Ssoma Perú, 42.50% eficiente y el 2.5% indicó que es deficiente. Estos resultados se acercaron a lo obtenido por Mérida en el año 2014 porque en su trabajo después de realizar una capacitación con un diseño cuasi experimental el porcentaje de variable coaching empresarial incremento de 64.82% a 76.12%. En la empresa estudiada los niveles de los trabajadores coinciden con los porcentajes encontrados por Mérida. La variable estrés laboral los trabajadores manifestaron que en el centro laboral se encuentra 75% indicaron acerca del estrés laboral tienen un nivel medio en Grupo Ssoma Perú y 25% indicaron que tienen un nivel alto. Estos resultados tienen similitud con la investigación de Banda y Santa María en el año 2014 porque se realizó un estudio de estrés laboral con el tipo de investigación prospectiva – descriptivo en donde los porcentajes obtenidos de la población son respecto al estrés laboral que poseen es totalmente de acuerdo un 33.33%, parcialmente de acuerdo 33.33%, ni de acuerdo ni en desacuerdo 10%, parcialmente en desacuerdo 13.33%, totalmente en desacuerdo 10%. En la empresa estudiada los trabajadores se asemejan a los porcentajes encontrados por Banda y Santamaría.

4.1 Discusión Especifica N°1

De acuerdo a los resultados de la variable coaching empresarial los encuestados respondieron que el 55% del coaching empresarial es poco eficiente en Grupo Ssoma Perú, 42.50% eficiente y el 2.5% indicó que es deficiente. Estos resultados se acercaron a lo obtenido por Caruajulca, Monzon en el año 2016 porque en su investigación hicieron una comparación de coaching empresarial antes de ejecutarlo y después de ejecutarlo, la investigación es con un diseño cuasi-experimental para determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de Hualgayoc, 2016 está dividido en pre- test con los niveles deficiente con 36%, regular 48%, bueno 16%, excelente 0% y en post –test con los niveles deficiente 0%, regular 29%, bueno 58%, excelente 13%. En la empresa estudiada se

asemejan los datos obtenidos ya que los niveles de los trabajadores coincidieron con los porcentajes obtenidos por Caruajulca y Monzon. La dimensión estresores del ambiente físico los trabajadores manifestaron que 77.5% indicaron acerca de la dimensión estresores del ambiente físico tienen un nivel medio en Grupo Ssoma Perú y 22.5% indicaron que tiene un nivel alto. Estos resultados tuvieron una similitud con el trabajo realizada por Miranda en el año 2015 con un tipo de investigación prospectiva – descriptivo en donde los resultados de la investigación respecto a los estresores del ambiente físico de la población estudiada son 42% temperatura, 34% silla, 24% pantalla, 21% espacio que consisten los estresores físicos que perjudican el rendimiento del personal del total de la población estudiada. En la empresa estudiada los trabajadores asemejan por los porcentajes de la categorización de los estresores.

4.2 Discusión Especifica N°2

De a los resultados de la variable coaching empresarial los encuestados respondieron que el 55% del coaching empresarial es poco eficiente en Grupo Ssoma Perú, 42.50% eficiente y el 2.5% indicó que es deficiente. Estos resultados se acercaron a lo obtenido por Guzmán y Parravicini en el año 2016 porque en su trabajo con un diseño de la investigación fue cuasi experimental en donde está dividido en antes de aplicar el coaching en la empresa indicaron que fue buena con los niveles excelente 0%, buena 71%, regular 29% y la otra división después de aplicar el coaching indicaron que fue como excelente con los niveles excelente 12.5%, buena 87.5%, regular 0%. En la empresa estudiada los niveles de los trabajadores coinciden con los porcentajes obtenidos por Guzmán y Parravicini. La dimensión estresores laborales psicológicos 92.5% indicaron acerca de la dimensión estresores laborales psicológicos tienen un nivel medio en Grupo Ssoma Perú, 7.5% indicaron que tienen un nivel alto. Estos resultados tienen similitud con la investigación de Pacay en el año 2014 respecto a los estresores psicológicos relevantes con el tipo de Investigación es descriptiva diseño estadístico se manifestó referente a esfuerzo emocional 31.48%, conflicto interpersonal 21.07%, control/previsión 17.94%, estresor de rol 17.13%, conflicto trabajo – familia 12.38%. En la empresa estudiada los trabajadores tienen diferentes niveles de estresores

laborales psicológicos en similitud que se asemejan por los porcentajes de la categorización de los estresores.

4.3 Discusión Especifica N°3

De acuerdo a los resultados de la variable coaching empresarial los encuestados respondieron que el 55 % del coaching empresarial es poco eficiente en Grupo Ssoma Perú, 42.50% eficiente y el 2.5% indicó que es deficiente. Estos resultados se acercan a lo obtenido por Mogollón y Sánchez en el año 2015 con un tipo de investigación aplicativo –descriptivo dando la frecuencia que se utiliza el coaching como herramienta para mejorar el desarrollo empresarial indica siempre 42%, casi siempre 21%, regularmente 32%, de vez en cuando 5%. En la empresa estudiada los niveles de los trabajadores coinciden con los porcentajes encontrados por Mogollón y Sánchez. La dimensión salud laboral manifestaron 32 trabajadores que representan 80% indicaron acerca de la dimensión salud laboral tienen un nivel medio en Grupo Ssoma Perú, 17.5% indicaron que tienen un nivel alto y 2.5% tiene un nivel bajo. Estos resultados comparados con la investigación de Rincón en el año 2014, el tipo de investigación estadístico descriptivo en donde los resultados mencionaron que el 53% de los oficiales no posee capacitación sobre salud ocupacional, el 37% de los oficiales si conocen sobre este tema y el 10% no saben no opinan. En la empresa estudiada en los trabajadores no cuentan con una similitud sobre los porcentajes encontrados por Rincón sin embargo se puede manifestar la referencia de ambos estudios indican que no cuenta con una capacitación o tienen un nivel bajo de salud laboral un 10% y 2.5% respectivamente lo cual fue una población mínima que se puede tener mejoras con el transcurso del tiempo.

CAPÍTULO V

V. CONCLUSION

De acuerdo con la investigación realizada y después de haber analizado los resultados obtenidos puedo manifestar las siguientes conclusiones:

Conclusión General

Se determinó que influye el coaching empresarial con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres 2017.

5.1 Conclusión Específica N°1

Se determinó que influye el coaching empresarial con los estresores del ambiente físico en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres 2017.

5.2 Conclusión Específica N°2

Se determinó que influye el coaching empresarial con estresores laborales psicológicos en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres 2017.

5.3 Conclusión Específica N°3

Se determinó que influye el coaching empresarial con la salud laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martín de Porres 2017.

CAPÍTULO VI

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones N°1: La recomendación respecto del coaching empresarial se debería aplicar una evaluación de conocimientos, habilidades como también trabajo en equipo para determinar las debilidades de la organización y convertirlo en fortalezas así lograr los objetivos organizacionales este análisis se tiene que considerar en gestionar el talento humano y desarrollar el liderazgo. Adoptar una metodología de coaching que sea flexible para la aplicación en todos los niveles de la empresa como también el esquema de trabajo pueda transmitir los objetivos de la empresa a los colaboradores para un mejor trabajo en equipo mejorando la comunicación y que los resultados se alcancen con el compromiso de todos.

Recomendaciones N°2: La recomendación respecto al estrés laboral por parte de recursos humanos realizar un diagnóstico interno mediante entrevistas y encuestas cuales son los factores que logran hacer estresante las labores diarias de los colaboradores y se debe segmentar por cada área por el motivo que es diferente el espacio de las oficinas donde se labora.

Recomendaciones N°3: Una recomendación para minimizar lo estresores físicos y psicológicos se podría implementar políticas de gestión por parte del área de recursos humanos que permita tener estándares mínimos para el desarrollo óptimo de las actividades en todos los niveles de trabajo, renovando periódicamente de acuerdo al contexto del momento que se desempeñan las funciones laborales.

CAPÍTULO VII

VII.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, J. (2011) Gestión del Estrés. España: Ed. Profit.
- Acuña, E. y Sanfuentes, M. (2009) Coaching: Análisis del Rol Organizacional. Chile: Ed. Universitaria.
- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología científica. Quinta edición. Caracas: Editorial Episteme.
- Banda, M. y Santamaría, C. (2014). Propuesta para gestionar el estrés laboral en los trabajadores de tiendas efe S.A. de la agencia Luis Gonzáles en la ciudad de Chiclayo en el período 2013-2014. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Behar, D. (2008). Metodología de la Investigación. Cuba: Ed. Shalom.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (3ra.ed). Colombia: Ed. Pearson Educación.
- Boada, F y Ficapal, P. (2012). Salud y Trabajo Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. España: Universitat Oberta Catalunya.
- Carrasco, C. (2015). Plan de negocios para el desarrollo de la organización “Coaching Empresarial”. (Tesis de pregrado). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.
- Caruajulca, E. y Monzon, G. (2016). Aplicación del coaching organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial hualgayoc, en la ciudad de Bambamarca - año 2016. (Tesis de pregrado). Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Castro, M. y Ocampo, S. (2010) Coaching Multidimensional. México: Ed: Trillas.
- Chavez, L. (2016). El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A. en el periodo de 2015. (Tesis de pregrado). Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Duhne, C., Garza, R. y Quintanilla, A. (2007) Coaching Ejecutivo: Una opción practica para lograr el desarrollo de la gente. México: Ed. Trillas.
- Fernández, J. (2009) People Excellence: Coaching, desempeño, competencias y talento. España: Ed. Pearson Educación, S.A.

- Guzmán, W. y Parravicini, L. (2016). Aplicación del coaching en la gestión por competencias del talento humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo en el año 2016. (Tesis de pregrado). Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación. (6 ta. Edición) México. Ed: McGraw –Hill.
- ICF Global Coaching Study. (2016) 2016 ICF Global Coaching Study Resumen Ejecutivo. USA: Ed. PricewaterhouseCoopers.
- Mateo, P. (2013) Control del Estrés Laboral. España: Ed. FC Editorial.
- Mérida, J. (2014). Eficacia de un programa de capacitación de coaching empresarial para mejorar el desempeño laboral de los jefes y supervisores de ventas en una empresa distribuidora de bebidas carbonatadas. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Retalhuleu, Guatemala.
- Miranda, F. (2015). Niveles de estrés y principales estresores en el personal gerencial, medio y administrativo de una fábrica y distribuidora de productos de consumo masivo. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- Mogollon, C. y Sanchez, M. (2015). El coaching como herramienta para mejorar el desarrollo empresarial de las pymes del sector comercio del distrito de Tarapoto – 2014. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016) Estrés en el Trabajo Un reto colectivo. Suiza: Ed International Federation of Reproduction Rights Organisations.
- Pacay, A. (2014). Agentes estresores psicológicos que inciden en los vendedores de la empresa alimentos nutritivos del Norte, S.A. Cobán Alta Verapaz. (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar, San Juan Chamelco, Guatemala.
- Peiró, J. (2009) Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención. España: Ed. Publicaciones de la Universidad de Valencia (PUV).
- Piqueras, C. y Arola, E. (2014) Coaching de Equipos. España: Ed. Profit.

- Quispe, S. (2016). Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de lima. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Rincón, S. (2014). Análisis del Programa de salud ocupacional de la policía nacional en la dirección administrativa y financiera. (Tesis de Postgrado). Universidad Ean, Bogotá, Colombia.
- Rubio, F. (2007) ¿Cómo afrontar el estrés laboral? Costa Rica: Ed.Akros.
- Ruíz, C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa: Procedimientos para su Diseño y Validación/Carlos Ruiz Bolívar. España: Ed: Barquisimeto.
- Salinas, D. (2012) Prevención y Afrontamiento del estrés Laboral. España: Ed.CCS.
- Vélez, A. (2007) Los Clásicos de la Gerencia. Colombia: Ed. Universidad del Rosario.
- Veloz, H. (2017). Aplicación del coaching empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del clima organizacional en la consultora líder mundial Adecco Ecuador. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1

Instrumento Variable Independiente

Dato alfa Crombach Reafirma.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

18 : Visible: 18 de 18 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	f
1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	
2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	
5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	
6	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	
7	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	
8	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	2	3	3	
10	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2	3	
11	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	
14	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	3	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	
18	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	
19	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	
20	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	4	
21	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	
22	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	5	3	3	4	
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 2

Instrumento Variable Dependiente

Dato alfa Crombach Reafirma.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

52 : Visible: 18 de 18 variables

	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	var	var
1	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3		
2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4		
4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3		
5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4		
6	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4		
7	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4		
8	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4		
9	5	5	5	4	5	4	3	2	2	3	3	3	2	3		
10	5	4	5	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	5		
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5		
12	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3		
13	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	3	4	5		
14	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	3	4	4	5		
15	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4		
17	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4		
18	3	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4		
19	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4		
20	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3		
21	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4		
22	2	2	2	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4		
23	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Cuestionario

Cuestionario de las Variables Independiente y Dependiente

Coaching Empresarial y su Influencia con el Estrés Laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. – San Martín de Porres, año 2017

Señor Trabajador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima

Marcando su respuesta, con 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = Ni Siempre Ni Nunca, 4 Casi Siempre, 5 = Siempre

N°	Preguntas	NCA	CNC	NSNA	CPE	SPE
1	Individualmente sus conocimientos determinan los objetivos del coaching empresarial	1	2	3	4	5
2	Es necesario tener una planificación cronológica para alcanzar los objetivos del coaching empresarial	1	2	3	4	5
3	Se especifica los objetivos que tiene organización a los colaboradores	1	2	3	4	5
4	Existe coordinación en los líderes de la organización	1	2	3	4	5
5	La evolución de la empresa permite el desarrollo de lideres	1	2	3	4	5
6	La cultura de equipo permite el desarrollo de lideres	1	2	3	4	5
7	Sus conocimientos profesionales aportan al proceso del coaching	1	2	3	4	5
8	Las competencias cumplen un papel fundamental para el proceso del coaching	1	2	3	4	5
9	Piensas que las habilidades de los colaboradores aportan al proceso del coaching	1	2	3	4	5
10	La iluminación ha logrado mejorar en algún momento tu rendimiento laboral	1	2	3	4	5
11	El ambiente térmico está acorde a sus funciones labores	1	2	3	4	5
12	Piensas que el diseño del puesto de trabajo está en acorde a tus habilidades	1	2	3	4	5
13	La carga mental de trabajo ha disminuido su rendimiento laboral	1	2	3	4	5
14	Le genera estrés laboral el tiempo de trabajo para culminar sus funciones	1	2	3	4	5
15	El tecnoestrés en la actualidad es un estresor psicológico que afecta su estado físico, emocional y mental	1	2	3	4	5
16	En la organización, las condiciones de trabajo son óptimas para tener una buena salud laboral	1	2	3	4	5
17	Durante todo el periodo en el cual has laborado en la organización existe prevención respecto a la salud laboral	1	2	3	4	5
18	Existe medidas de seguridad de riesgos labores en la organización	1	2	3	4	5

Muchas gracias

ANEXO 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE OBTENCIÓN DE DATOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Coaching Empresarial y su Influencia con el Estrés Laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. - San Martín de Porres, año 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Reyes Regalado, Jorge Steven							
Apellidos y nombres del experto: DE LA CRUZ ROSAS, LUCILA							
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Coaching Empresarial	Objetivos del Coaching	Nivel Individual	Individualmente sus conocimientos determinan los objetivos del coaching empresarial	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Cronológica	Es necesario tener una planificación cronológica para alcanzar los objetivos del coaching empresarial	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Nivel Especifico	Se especifica los objetivos que tiene la organización a los colaboradores	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
	Desarrollo de Lideres	Coordinacion	Existe coordinacion en los lideres de la organización	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Evolucion	La evolucion de la empresa permite el desarrollo de lideres	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Cultura de Equipo	La cultura de equipo permite el desarrollo de lideres	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
	Proceso del Coaching	Conocimientos	Sus conocimientos profesionales aportan al proceso del coaching	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Competencias	Las competencias cumplen un papel fundamental para el proceso del coaching	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Habilidades	Piensas que las habilidades de los colaboradores aportan al proceso del coaching	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
Estrés Laboral	Estresores del Ambiente Físico	La Iluminacion	La iluminación ha logrado mejorar en algún momento tu rendimiento laboral	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Ambiente Térmico	El ambiente térmico esta acorde a sus funciones labores	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Diseño del Puesto de Trabajo	Piensas que el diseño del puesto de trabajo está en acorde a tus habilidades	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
	Estresores Laborales Psicologicos	Carga Mental de Trabajo	La carga mental de trabajo ha disminuido su rendimiento laboral	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Tiempo de Trabajo	Le genera estrés laboral el tiempo de trabajo para culminar sus funciones	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Tecnoestrés	El tecnoestrés en la actualidad es un estresor psicológico que afecta su estado físico, emocional y mental	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
	Salud Laboral	Condiciones del Trabajo	En la organización, las condiciones de trabajo son óptimas para tener una buena salud laboral	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Prevencion	Durante todo el periodo en el cual has laborado en la organización existe prevención respecto a la salud laboral	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Riesgos Laborales	Existe medidas de seguridad de riesgos labores en la organización	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
Firma del experto		<i>Lucila de la Cruz Rosas</i>		Fecha		21/9/17	

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

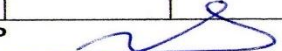
Título de la Investigación: Coaching Empresarial y su Influencia con el Estrés Laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. - San Martín de Porres, año 2017

Apellidos y nombres del investigador: Reyes Regalado, Jorge Steven

Apellidos y nombres del experto: CASTRO CASTILLO PEDRO

VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Coaching Empresarial	Objetivos del Coaching	Nivel Individual	Individualmente sus conocimientos determinan los objetivos del coaching empresarial	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
		Cronológica	Es necesario tener una planificación cronológica para alcanzar los objetivos del coaching empresarial	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
		Nivel Especifico	Se especifica los objetivos que tiene la organización a los colaboradores	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
	Desarrollo de Lideres	Coordinacion	Existe coordinacion en los lideres de la organización	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
		Evolucion	La evolucion de la empresa permite el desarrollo de lideres	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
		Cultura de Equipo	La cultura de equipo permite el desarrollo de lideres	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
	Proceso del Coaching	Conocimientos	Sus conocimientos profesionales aportan al proceso del coaching	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
		Competencias	Las competencias cumplen un papel fundamental para el proceso del coaching	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
		Habilidades	Piensas que las habilidades de los colaboradores aportan al proceso del coaching	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
Estrés Laboral	Estresores del Ambiente Fisico	La Iluminacion	La iluminación ha logrado mejorar en algún momento tu rendimiento laboral	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
		Ambiente Térmico	El ambiente térmico esta acorde a sus funciones labores	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
		Diseño del Puesto de Trabajo	Piensas que el diseño del puesto de trabajo está en acorde a tus habilidades	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
	Estresores Laborales Psicologicos	Carga Mental de Trabajo	La carga mental de trabajo ha disminuido su rendimiento laboral	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
		Tiempo de Trabajo	Le genera estrés laboral el tiempo de trabajo para culminar sus funciones	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
		Tecnoestrés	El tecnoestrés en la actualidad es un estresor psicológico que afecta su estado fisico, emocional y mental	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
	Salud Laboral	Condiciones del Trabajo	En la organización, las condiciones de trabajo son óptimas para tener una buena salud laboral	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
		Prevencion	Durante todo el periodo en el cual has laborado en la organización existe prevención respecto a la salud laboral	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
		Riesgos Laborales	Existe medidas de seguridad de riesgos labores en la organización	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	/		
Firma del experto				Fecha 15/09/17			

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Coaching Empresarial y su Influencia con el Estrés Laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. - San Martín de Porres, año 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Reyes Regalado, Jorge Steven							
Apellidos y nombres del experto: Hg. Ediluz Geobana Rosales Domínguez							
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Coaching Empresarial	Objetivos del Coaching	Nivel Individual	Individualmente sus conocimientos determinan los objetivos del coaching empresarial	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Cronológica	Es necesario tener una planificación cronológica para alcanzar los objetivos del coaching empresarial	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Nivel Especifico	Se especifica los objetivos que tiene la organización a los colaboradores	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
	Desarrollo de Lideres	Coordinacion	Existe coordinacion en los lideres de la organización	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Evolucion	La evolucion de la empresa permite el desarrollo de lideres	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Cultura de Equipo	La cultura de equipo permite el desarrollo de lideres	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
	Proceso del Coaching	Conocimientos	Sus conocimientos profesionales aportan al proceso del coaching	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Competencias	Las competencias cumplen un papel fundamental para el proceso del coaching	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Habilidades	Piensas que las habilidades de los colaboradores aportan al proceso del coaching	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
Estrés Laboral	Estresores del Ambiente Físico	La Iluminacion	La iluminación ha logrado mejorar en algún momento tu rendimiento laboral	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Ambiente Térmico	El ambiente térmico esta acorde a sus funciones labores	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Diseño del Puesto de Trabajo	Piensas que el diseño del puesto de trabajo está en acorde a tus habilidades	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
	Estresores Laborales Psicologicos	Carga Mental de Trabajo	La carga mental de trabajo ha disminuido su rendimiento laboral	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Tiempo de Trabajo	Le genera estrés laboral el tiempo de trabajo para culminar sus funciones	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Tecnoestrés	El tecnoestrés en la actualidad es un estresor psicológico que afecta su estado fisico, emocional y mental	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
	Salud Laboral	Condiciones del Trabajo	En la organización, las condiciones de trabajo son óptimas para tener una buena salud laboral	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Prevencion	Durante todo el periodo en el cual has laborado en la organización existe prevención respecto a la salud laboral	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
		Riesgos Laborales	Existe medidas de seguridad de riesgos labores en la organización	Siempre, Casi Siempre, Ni siempre Ni nunca, Casi nunca, Nunca	X		
Firma del experto				Fecha 15/09/17			

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

ANEXO 4
MATRIZ DE CONSISTENCIA

COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA CON EL ESTRÉS LABORAL EN GRUPO SSOMA PERÚ S.A.C. – SAN MARTÍN DE PORRES, AÑO 2017							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION Y MUESTRA	
GENERAL: ¿Cómo influye el coaching empresarial con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres, 2017?	GENERAL: Determinar la influencia del coaching empresarial con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017.	GENERAL: El coaching empresarial influye directamente con el estrés laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017.	VARIABLE 1: Coaching Empresarial	OBJETIVOS DEL COACHING	La investigación es hipotético - deductivo	Trabajadores, del Grupo Ssoma Perú S.A.C.	
				DESARROLLO DE LÍDERES			ENFOQUE
				PROCESOS DEL COACHING	Cuantitativo		
ESPECIFICOS: a) ¿Cómo influye el coaching empresarial con los estresores del ambiente físico en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017? b) ¿Cómo influye el coaching empresarial con los estresores psicológicos en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017? c) ¿Cómo influye el coaching empresarial con la salud laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017?	ESPECIFICOS: a) Determinar la influencia del coaching empresarial con los estresores del ambiente físico en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017. b) Determinar la influencia del coaching empresarial con los estresores laborales psicológicos en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017. c) Determinar la influencia del coaching empresarial con la salud laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017.	ESPECIFICOS: a) El coaching empresarial influye directamente con los estresores del ambiente físico en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017. b) El coaching empresarial influye directamente con los estresores psicológicos en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017. c) El coaching empresarial influye directamente con la salud laboral en Grupo Ssoma Perú S.A.C. San Martin de Porres 2017.	VARIABLE 2: Estrés Laboral	ESTRESORES DEL AMBIENTE FÍSICO	TIPO	Encuesta con escala tipo Likert	
					Aplicada		TÉCNICAS
					NIVEL		Instrumentos
				Explicativo - Causal	DISEÑO		
				ESTRESORES LABORALES PSICOLÓGICOS	No experimental y de corte transversal	Cuestionario de 18 ítems	
				SALUD LABORAL			

Fuente: Elaboración Propia

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 24 1 docplayer.es 2 %
- 2 recursosbiblio.url.edu.gt 2 %
- 3 repositorio.upao.edu.pe 1 %
- 4 Entregado a Universida... 1 %
- 5 repositorio.une.edu.pe 1 %
- 6 www.scribd.com 1 %
- 7 repository.ean.edu.co 1 %
- 8 repositorio.upeu.edu.pe 1 %
- 9 repositorio.autonoma.e... 1 %
- 10 dspace.untru.edu.pe 1 %
- 11 uapmetodologiaelaimv... 1 %



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA CON EL
ESTRÉS LABORAL EN GRUPO SSOMA PERÚ S.A.C. - SAN
MARTIN DE PORRES, AÑO 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
REYES REGALADO JORGE STEVEN

ASESOR:
Dña. DE LA CRUZ ROJAS LUCILA AMELIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
PLANIFICACIÓN

LIMA-PERÚ

2017



Handwritten signature

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **LUCILA AMELIA DE LA CRUZ ROJAS**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Sede Lima Norte, revisora de la tesis titulada **"COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA CON EL ESTRÉS LABORAL EN GRUPO SSOMA PERÚ S.A.C. – SAN MARTÍN DE PORRES, AÑO 2017"**, del estudiante **JORGE STEVEN REYES REGALADO** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** 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 la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.*



Lima, 05 de Febrero del 2019

[Handwritten Signature]

Firma

DR(A): LUCILA AMELIA DE LA CRUZ ROJAS
DNI: 09034033
DOCENTE DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

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 el encargado del área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente el alumno:

SR. JORGE STEVEN REYES REGALADO

Trabajo de Investigación titulado:

COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA CON EL ESTRÉS LABORAL EN GRUPO SSOMA PERÚ S.A.C. – SAN MARTIN DE PORRES, AÑO 2017

Para obtener el grado Académico y/o Título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 11/12/2017

NOTA O MENCIÓN : 14

Lima, 07/02/2019




Dr. IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA
Coordinador de Investigación de la EP de Administración



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

COACHING EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA CON EL
ESTRÉS LABORAL EN GRUPO SSOMA PERÚ S.A.C. - SAN
MARTIN DE PORRES, AÑO 2017

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



AUTOR:

REYES REGALADO JORGE STEVEN

ASESOR:

Dra. DE LA CRUZ ROJAS LUCILA AMELIA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANIFICACIÓN

LIMA-PERÚ

2017