



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Coaching gerencial y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el
Distrito San Martín de Porres, Año 2018

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

AUTOR:

JUNIOR WILDER ESPINOZA CAMACHO (ORCID: 0000-0001-8811-8764)

ASESOR:

Mgtr. GIANCARLO MARIANO MANCARELLA VALLADARES (ORCID: 0000-0002-4913-7214)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis queridos padres y hermanos, quienes desde un principio confiaron en mí, y me brindaron el apoyo necesario para poder alcanzar todas las metas que me propongo.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por brindarme salud y fuerzas para llegar hasta este punto en mi carrera profesional. A mis padres y hermanos por ser mi motor y motivo, y sobre todo por considerarlos como lo más importante en mi vida.


Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por don(ña) Epinoza Camacho Junior Wilder cuyo título es: "Coaching gerencial y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el distrito San Martín de Porres, año 2018."

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número) quince (letras).

Los Olivos, 04 de julio de 2019


.....
Dr. Pedro Constante Cosilla Castillo
PRESIDENTE


.....
Mgtr. Fernando Lucio Cieza Paredes
SECRETARIO


.....
Mgtr. Giancarlo Mariano Mancarella Valladares
VOCAL

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

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Junior Wilder Espinoza Camacho, estudiante de la Escuela Académico Profesional de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo; declaro bajo juramento que la tesis titulada COACHING GERENCIAL Y LA TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS DE OTI SAC, EN EL DISTRITO SAN MARTIN DE PORRES, AÑO 2018 y toda la documentación que acompaña es veraz y autentica. Puesto que cumple con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grado y Título de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales

Asimismo, 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, 04 Julio del 2019

Junior Wilder Espinoza Camacho

DNI: 47921442

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página de jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.3. Población y muestra.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
2.5. Procedimiento.....	20
2.6. Métodos de análisis de datos.....	20
2.7. Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	37

RESUMEN

El objetivo del desarrollo de la presente investigación fue determinar la relación del Coaching Gerencial y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el distrito San Martín de Porres, año 2018; El tipo de investigación fue aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal bajo un nivel descriptivo – correlacional y de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por la totalidad del material humano que se encontraban laborando en la empresa OTI S.A.C., obteniendo un total de 84 colaboradores. En la recolección de datos se utilizó el instrumento cuestionario a través de la técnica denominada encuesta, constituida por 12 preguntas de la variable 1 “Coaching Gerencial” y 12 preguntas de la variable 2 “Toma de Decisiones Administrativas”. La confiabilidad de los instrumentos utilizados en el Alfa de Cronbach, son de un valor de 0.854 para la variable Coaching gerencial y un valor de 0.882 para la variable Toma de Decisiones Administrativas realizadas en la prueba piloto, mencionando una alta confiabilidad de la misma en ambos instrumentos. El análisis estadístico se realizó mediante el software SPSS versión 25, asimismo, para medir la relación de las variables se utilizó Rho de Spearman, cuyo resultado fue de 0,539 asumiendo que tiene una correlación positiva media. Finalmente según los resultados y análisis descriptivos e inferencial se concluye que existe relación significativa positiva entre el Coaching Gerencial y la Toma de Decisiones Administrativas de la empresa OTI SAC, en el distrito de San Martín de Porres, año 2018.

Palabras clave: Coaching Gerencial, Toma de Decisiones, Planificación, Ejecución, Evaluación.

ABSTRACT

The objective of the development of the present investigation was to determine the relationship of Management Coaching and Administrative Decision Making of OTI SAC, in San Martin de Porres district, 2018; the type of research was applied, with a non-experimental cross-sectional design under a descriptive-correlational level and with a quantitative approach. The population was made up of all the human material that they were working in the company OTI S.A.C., obtaining a total of 84 employees. In the data collection the questionnaire instrument was used through the technique called survey, constituted by 12 questions of the variable 1 "Management Coaching" and 12 questions of the variable 2 "Administrative Decision Making". The reliability of the instruments used in Cronbach's Alfa is 0.854 for the Management Coaching variable and 0.882 for the Administrative Decision Making made in the pilot test, mentioning a high reliability in both instruments. The statistical analysis was carried out using the software SPPSS version 25, also, to measure the relationship of the variables Spearman's Rho was used, whose result was 0.539 assuming that it has a mean positive correlation. Finally, according to the results and descriptive and inferential analysis, it is concluded that there is a significant positive relationship between Management Coaching and Administrative Decision Making of the company OTI SAC, in the district of San Martin de Porres, 2018.

Keywords: Management Coaching, Decision Making, Planning, Execution, Evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones están descubriendo paulatinamente que las competencias de gerencias y supervisores deben tomar un giro distinto para lograr la mayor cantidad de aciertos en su toma de decisiones que los beneficien, se necesitan de personas que aporten como guías y no tan solo jefes de etiqueta. Según estudios recientes realizadas sobre el coaching, manifiestan que en corto periodo esta herramienta ha tomado fuerza e inclusión en las diversas organizaciones mundiales.

En el contexto internacional abordo los hallazgos de Monroy (2015) cuyo propósito principal fue determinar la relación de la práctica de coaching en el desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas. La metodología en esta investigación fue de tipo descriptiva. Se llegó a concluir que evidentemente el coaching como herramienta administrativa guarda relación con el desempeño laboral enfocadas en los trabajadores, así mismo, Veloz (2017) tuvo como propósito en su investigación establecer la ruta estratégica que suscite como antecedente para la aplicación del coaching empresarial con la que se lograría una mejora en el clima organizacional dentro de Adecco Ecuador. La metodología fue descriptiva. Se concluyó que Adecco no cuenta con área departamental de talento humano que motive y colabore en aplicar estándares de mejoría sobre clima organizacional, además se entabló y describió el modelo de coaching empresarial, partiéndolo en 4 escalones, evidenciando factores que no están fortalecidos.

En el contexto nacional, los aportes hallados son, Elias (2018) el propósito final del estudio fue determinar la relación del coaching con el empowerment en la Clínica Vesalio S.A. La metodología que se utilizó fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental con corte transversal y método hipotético deductivo. Se llegó a concluir de que el coaching se relaciona con el empowerment en la empresa; ya que, está basado en una correlación del entrenamiento personalizado, actitud y desempeño de los colaboradores con las competencias, autodeterminación y resultados; todo ello, con el fin de aumentar el potencial y mejorar el rendimiento de los colaboradores para generar un cambio cultural satisfactorio, por otro lado, Cornejo (2017) planteo como propósito demostrar en los docentes la relación que ejerce el coaching sobre los roles gerenciales. La metodología fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlativo y diseño no experimental, además de corte transversal; método inductivo deductivo. Se llegó a concluir según las evidencias, la presencia de una incidencia positiva alta, entre el coaching

y los roles gerenciales en los docentes de la facultad de ciencias empresariales de la universidad nacional de Huancavelica.

En el contexto local, el coaching gerencial es definido como una herramienta moderna que se aplica en la administración, también se entiende como asesoramiento personalizado. Al respecto Aubert (2014), lo define como un pacto de colaboración entre coach y ejecutivo, además busca direccionar un cambio comportamental positivo y modificar las condiciones de satisfacción del trabajador en su actividad laboral o vida personal (párr. 1). Cumpliendo un rol en la transición de ayudar a un colectivo de personas o una persona en específico a superar obstáculos y maximizar el rendimiento de sus capacidades. Por lo consiguiente Mogollon y Sanchez (2015) planteó el objetivo de como el coaching se transforma en una herramienta administrativa que ingiera en la mejoría del desarrollo empresarial sobre las PYMES. La metodología fue de tipo aplicativo, diseño no experimental y descriptivo. Se llegó a concluir evidentemente la minoría de empresarios que conocen sobre el coaching como una herramienta gerencial y si la conocen la aplican en referencia a sus experiencias adquiridas a lo largo de sus actividades. Por lo tanto, en la empresa OTI S.A.C, fue necesario medir e investigar el nivel de relación entre el coaching y la toma de decisiones dentro de las áreas administrativas y operativas en función de sus colaboradores, de ese modo resolver algunos paradigmas sobre si se necesita el asesoramiento personalizado y sostenible para las diferentes programaciones o sesiones que se requieran y que esta permitan su crecimiento.

Internacionalmente los aportes de los antecedentes son, González; de Diego y González (2018). Sostuvo como objetivo atribuir una revisión de la literatura sobre las posibles utilidades que puede tener las implementaciones de Mindfulness en el ámbito del Coaching. En conclusión Mindfulness aporta al fortalecimiento de la relación del coaching, ya que de forma práctica puede contribuir al desarrollo de competencias con características de presencias u conciencias que definen al coaching autentico.

Salazar; Hernández; Vargas y Hernández (2017), sostuvo como proposito brindar servicios de calidad y comercialización a través del mejoramiento de la capacitación y formación del colaborador encargado sobre las ventas. Se concluye que las capacitaciones deben fundamentalmente incluir el desarrollo humano como prioridad para realizar sus actividades diarias, conjuntamente con la compañía de un buen líder que lo ayude en la superación de sus metas y potencias sus habilidades.

Veloz y Parada (2017). Sostuvo como principal objetivo aportar hacia la eficiencia y la toma de decisiones en la administración de los inventarios de la empresa. Se concluyó que los niveles de inventario fueran reducidos en ciertas materias primas de prioridad, del mismo modo hubo un incremento en los niveles de inventario de las materias primas que propiciaban costos de escasez o ruptura, todo ello gracias a la política implantada de inventario Mini-Max que causó mayor eficiencia en la organización.

Rodriguez y Martinez (2015). Sostuvo como principal objetivo en su artículo cumplir con la evaluación de la efectividad proveniente de la implementación de un diseño con varias fases de interacción característicos del coaching. Se concluyó que el programa de coaching practicado e implementado fue consecuente sobre el desarrollo positivo de la competencia de autorregulación del aprendizaje de las partes evaluadas

Robalino; Campuzano y Bastidas (2016). El principal objetivo fue suscribir las experiencias de esta que sirvan para las Pymes (pequeñas y medianas empresas). Se concluyó en la misma línea que es de urgencia el desarrollo de investigaciones que cumplan con precisar el equilibrio entre las actividades gerenciales y psicológicas en el programa asignado además el poder emplear estrategias de competitividad dentro de las PYMES.

Muñoz; Piloso y Bravo (2018). Sostiene como propósito la determinación de la efectividad del coaching organizacional en la gestión y desarrollo del talento humano de los funcionarios y directivos del Servicio de Rentas Internas de la ciudad de Portoviejo. Se concluyó la percepción de todos los colaboradores del servicio de rentas respecto a la confianza que inspiran los líderes y la institución. Lográndose ejecutar el plan reforzamiento sobre las competencias de liderazgo de los jefes.

Barrera (2016). Tuvo como propósito principal realizar una evaluación sobre el impacto del coaching ejecutivo aplicadas en el desarrollo de competencias de personas cuyo cargo son de liderazgo. Se llegó a concluir que el coaching aporta como una herramienta estratégica al cambio y progreso de organizaciones que se encuentren en nuestro país, ya que tiene un impacto en el desarrollo de competencias de líderes, los cuales aprovechando esta situación implementan nuevas técnicas de convivencia social dentro de sus organizaciones.

Castillo y Campoverde (2017). El propósito primordial fue demostrar si existe influencia de la ejecución del Coaching educativo, en la formación pedagógica docente. Se concluyó que es importante para los estudiantes contar con docentes capacitados que asuman el rol de un coach en las clases, mostrando actitudes de liderazgo, permitiéndoles ser los protagonistas de su propio aprendizaje, sin apartarse de la motivación.

Cabrera (2015). Tuvo como principal propósito demostrar los detalles de cuáles son las condiciones cuando se toman decisiones en comunicación organizacional y qué aspectos influyen en ello. Se concluyó que a pesar del desconocimiento de los directivos de comunicación sobre los existentes modelos teóricos para la toma de decisiones en las estrategias de gestión empresarial, se ha podido evidenciar que estos utilizan los cimientos de los modelos en sus procesos de decisiones.

En el **Perú** se detalló antecedentes nacionales Cotrina y Guitierrez (2018). Tuvo como objetivo el análisis y la sistematización de las muestras disponibles que involucra la eficacia del coaching, para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en enfermeras gestoras. Se concluye la elaboración y aplicación de un programa de coaching orientado a fortalecer un liderazgo más positivo para las enfermeras que asumen cargos de jefatura, considerando manejo de ansiedad, orientación y logro de metas, ejercicio de autoridad.

Díaz (2018) Tuvo como objetivo determinar la influencia del Coaching en la gestión del talento humano de la Universidad privada de Lima. La metodología fue de tipo básica bajo un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo-correlacional, método hipotético deductivo y con un diseño no experimental de corte transversal. Se concluyó que el coaching influye en un 74.8% en la gestión del talento humano de la Universidad de Ciencias y Artes de América Latina 2016.

Astonitas (2017). Tuvo como objetivo conocer la relación entre el coaching empresarial y la productividad de los colaboradores de la empresa Diconsas s.a.c., utilizando el método de investigación de tipo observacional, mediante un estudio aplicada, con diseño no experimental. Se concluyó que la existencia de relación altamente significativa para ambas variables, la relación se evidencia ya que el 30% de los trabajadores indicaron que casi nunca y el 50% indicaron nunca, existencia del coaching empresarial, por lo que el nivel de productividad se encuentre en un bajo nivel con tan solo un 48%.

Ccahuana (2017). Tuvo como objetivo demostrar si realmente existe influencia del programa de coaching empresarial sobre la productividad laboral de la Asociación Peruana de Empresas de Consumo Masivo (APECOM). La metodología es de tipo no experimental con un diseño de corte transversal. Finalmente se concluye que existe injerencia positiva sobre la productividad laboral en el sector de consumo masivo (APECOM), debido a la implementación de un programa de coaching empresarial dirigida y enfocados hacia los colaboradores.

García y Pères (2015) Tuvo como objetivo la aplicación de un adecuado manejo de la gestión contable para lograr repercutir sobre la toma de decisiones en la organización, pertenecientes a la asociación ASIMVES. La metodología fue de tipo Aplicada con un nivel explicativo. Se concluyó que una adecuada gestión genera que las decisiones que se tomen en la gerencia tengan un impacto positivo para la rentabilidad, obteniendo así beneficios para el giro de su negocio, además evidenció ser efectivos en gestión, habilidades para la contabilidad, cumpliendo con prioridades que cuenten con objetivos medibles y reales en su situación laboral.

En el enfoque teórico, abordando lo que es coaching gerencial tenemos la teoría sobre el modelo de coaching integrativo por Sharon y Vidal (2016) contiene herramientas poderosas para el trabajo con personas. Incorpora los aportes de un programa neurolingüística, psicología, enfoque epistemológicos; además es evidente que se le considera uno de los modelos más importantes y modernos en la gestión, también menciona que el coaching no está diseñado para llamarse solamente enseñanza, sino es el aprender y todo esto se da porque el conocimiento no se encuentra en el coach, sino todo lo contrario es el cliente quien lo posee. A su vez abordando lo que es la toma de decisiones tenemos la teoría sobre las condiciones en la toma de decisiones por Certo (2001) en ello nos indica que gran parte de los casos, es muy difícil que las personas que toman las decisiones tengan conocimiento de precisión sobre cuáles serían las consecuencias futuras de sus actos. Una de las palabras claves en todo el contexto es el futuro, ya que es fundamental para realizar análisis sobre las condiciones en la toma de decisiones, puesto que no son predecibles las consecuencias futuras de alguna decisión implementada. Para tomar decisión existen 3 condiciones las cuales son: Condiciones bajo riesgo, condiciones en completa certidumbre y condiciones en completa incertidumbre.

El enfoque conceptual, Anwandter (2014) refiere que el coaching está comprometido en lograr a que el ejecutivo logre alcanzar sus metas y objetivos, sin la necesidad de tomar las riendas de los procesos y actividades que son fundamentales para alcance de resultados (p. 115); teniendo como primera dimensión la fase de planificación, el cual está conformado por 4 indicadores, los cuales son estudios, examinación, entrevistas y resoluciones. Al respecto Solanas y Sabaré (2008) indican que la planificación estratégica es un sistema profesional que puede ser aplicado en todo tipo de organización, sea empresarial o de otro giro. (p. 191). Como segunda dimensión la fase de ejecución, el cual está conformado por 4 indicadores, los cuales son sesiones, metodología, estrategias y metas. Al respecto Bossidy (2017) para

lograr conseguir una ventaja competitiva, las compañías necesitan dominar un conjunto específico de técnicas y comportamientos (p. 15). Como tercera dimensión la fase de evaluación, el cual está conformado por 4 indicadores, los cuales son auto-dependencia, libertad, visión y control. Al respecto Bayón (2017) la evaluación se debe de manifestar como punto final de la etapa de conclusiones (p. 78). Asimismo según Villa y Caperán (2010) define al coaching gerencial como el acompañamiento a una persona o equipo, partiendo desde sus necesidades laborales con el fin de identificar, optimizar y potenciar sus habilidades y conocimientos (p. 19). Con respecto a la toma de decisiones administrativas tenemos a Sánchez (2011) define que la toma de decisiones es la transición que conlleva a la elección y ejecuta una acción que brinda una solución a un problema y que se logra por consiguiente objetivos plasmados (p. 118); teniendo como primera dimensión decisiones importantes, la cual está conformada por 4 indicadores, los cuales son concentración, analítico, intuitivo y flexible. Al respecto Carreto (2016) tomar decisiones importantes en la vida atrae un cierto nerviosismo o al menos misticismo, por si la elección de respuesta sea la equivocada (p. 64). Como segunda dimensión decisiones programadas, la cual está conformada por 4 indicadores, los cuales son rutinas, recurrentes, certeza y limitaciones. Al respecto Fernández (2010) las decisiones programadas benefician en el ahorro de tiempo por lo que los altos mandos de la gerencia pueden orientar su atención sobre otras labores con mayor relevancia. Pero estas acciones, limitan el desenvolvimiento propio, ya que hay menos posibilidades para poder decir que hacer (p. 261). Como tercera dimensión decisiones no programadas, la cual está conformada por 4 indicadores, los cuales son unidireccional, incertidumbre, complicadas, complejas. Al respecto Robbins y Decenzo (2002) cuando no hay una adecuada estructuración de los problemas los gerentes deberán acudir a la toma de decisiones no programadas para hallar soluciones unicas (p. 124). Asimismo según Mochón; Mochón y Sáez (2014) define que la toma de decisiones es un proceso que se estructura bajo diversas etapas, empieza desde la hallazgo de un problema y finaliza con la ejecución de la alternativa escogida buscando evaluar su efectividad (p. 158).

Se planteó como problema general ¿Cuál es la relación entre el coaching gerencial y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018?, de igual manera se abordaron los problemas específicos por (a) ¿Cuál es la relación entre la fase de planificación y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018?; (b) ¿Cuál es la relación entre la fase de ejecución y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de

Porres, año 2018?; (c) ¿Cuál es la relación entre la fase de evaluación y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018?

La Justificación teórica nos permitió entender y esclarecer las bases del conocimiento sobre el tema a investigar, de igual manera poder entender con mayor objetividad de las variables que ejercen relación sobre la muestra objeto de estudio. El trabajo de investigación cuenta con un valor teórico puesto que permitió el análisis de la teoría sobre el Coaching gerencial y la toma de decisiones administrativas oportuna de la empresa OTI S.A.C; También está **la justificación metodológica** benefició al desarrollo y elaboración de instrumentos que posteriormente serán validados y sacada la confiabilidad, ello sirvió para medir las variables y podrán ser utilizadas por otros tipos de investigadores. Por consiguiente, para obtener un resultado verídico y favorable se permitió el manejo de, técnicas, instrumentos, métodos y procedimientos apropiados para atender claramente los retos estipulados en la presente investigación. Finalmente, **la justificación práctica** ayudará al conocimiento y análisis del coaching, además podría ser utilizada para mejorar los resultados de todos los colaboradores y la toma de decisión oportuna para el desarrollo idóneo de las actividades en la empresa OTI S.A.C.

Se planteó como objetivo general determinar la relación entre coaching gerencial y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018; por consiguiente los objetivos específicos son (a) determinar la relación entre la fase de planificación y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018; (b) determinar la relación entre la fase de ejecución y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018; (c) determinar la relación entre la fase de evaluación y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018

Por último se planteó la hipótesis general, existe relación directa entre el coaching gerencial y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018; de igual forma las hipótesis específicas son (a) existe relación directa entre la fase de planificación y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018; (b) existe relación directa entre la fase de ejecución y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018; (c) existe relación directa entre la fase de evaluación y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El método de investigación fue hipotético deductivo, Bernal (2010) Este método se basa en afirmar o negar las hipótesis planteada, a partir de ello derivar conclusiones que posteriormente serán contrastadas con la realidad (p.60). Así mismo la investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Gómez (2006) El enfoque cuantitativo hace uso de la recolección y el análisis de datos para responder las preguntas de investigación además de probar hipótesis planteadas, con confianza en la medición numérica, el conteo y la utilización de estadística para establecer con mayor precisión patrones en una población (p. 60).

El tipo de investigación fue aplicada, al respecto Lozada (2014) nos dice que un estudio aplicado cumple como propósito descubrir nuevos conocimientos que se apliquen directamente sobre el problema (p.35).

El nivel de investigación fue descriptivo correlacional Hernández, Fernández y Baptista (2010) menciona que es descriptivo puesto que busca indagar y describir a las variables de acuerdo a una situación o contexto donde se lleve a cabo la investigación (p. 152). Además, al evidenciarse la relación que rige entre las dos variables descritas, Hernández, Fernández y Baptista (2010) acota lo siguiente se dice que es correlacional cuando tiene por objetivo describir la relación entre dos o más variables en un momento determinado (p. 154).

El diseño de investigación fue no experimental, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) menciona que la investigación no experimental es observar los fenómenos como se manifiesten en su contexto natural, para que luego sea posible el análisis. También se caracteriza cuando no se manipulan deliberadamente variables, es decir sin que se logre variar de manera intencional por buscar observar efectos sobre otras variables (p.149). Además el estudio fue de corte transversal Hernández, Fernández y Baptista (2010) “transversal es aquel donde se recolecta información en una sola oportunidad dentro de un momento único y determinado (p.151).

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	NIVEL	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
Coaching Gerencial	Anwandter (2014) nos dice que: “El coaching ejecutivo ayuda a que el ejecutivo se haga cargo de sus metas y objetivos, sin que necesariamente venga a tomar el control de los procesos y actividades que son necesarias para alcanzar los resultados” (p. 115).	La variable coaching gerencial fue medida con las dimensiones, fase de planificación, fase de ejecución, fase de evaluación	Fase de Planificación	Estudios Examinación Entrevistas Resoluciones	(1-4)	1. Totalmente en desacuerdo	Ordinal	Encuesta / Cuestionario
			Fase de Ejecución	Sesiones Metodología Estrategias Metas	(5-8)	2. En desacuerdo 3. Indeciso		
			Fase de Evaluación	Auto - dependencia Libertad Visión Control	(9-12)	4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo		
Toma de Decisiones Administrativas	Sánchez (2011) lo define como el proceso que conlleva a la selección y ejecuta una acción que brinde una respuesta ante un problema suscitado (p. 118).	La variable toma de decisiones administrativas fue medida con las dimensiones	Decisiones Importantes	Concentración Analítico Intuitivo Flexible	(13-16)			
			Decisiones Programadas	Rutinas Recurrentes Certeza Limitaciones	(17-20)			
			Decisiones no Programadas	Unidireccional Incertidumbre Complicadas Complejas	(21-24)			

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

La población fue de 84 colaboradores tanto del género masculino como femenino que conforman la empresa OTI SAC. Hernández, Fernández y Baptista (2014) el universo de la investigación es un conglomerado de individuos cuya selección se rige bajo los fines del investigador para ser estudiada (p. 174).

La muestra fue no probabilística de tipo censal porque se optó tomar a la totalidad de la población 84 colaboradores de la empresa OTI SAC para Bernal (2010) ratifica que es el fragmento de la población escogida el cual es hallado mediante la búsqueda en la obtención de aprendizaje, además se realizan análisis y constantes evaluaciones de las variables (p. 161).

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

La técnica que se utilizó fue la encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa OTI SAC, al respecto Carrasco (2010) nos dice que la encuesta es la técnica que tendrá injerencia en el transcurso de la investigación, ya que cumple con objetividad en la obtención de datos (p.314).

En el estudio se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, al respecto Carrasco (2010) los cuestionarios consisten en entregar a los evaluados unas hojas con una serie de contenido de forma ordenada y coherente sobre preguntas establecidas, que cumplan con la pertinencias de claridad, precisión y objetividad, de ese modo sean comprendidas y resueltas sin ningún inconveniente (p. 318).

La validez de los instrumentos se efectuó bajo el criterio del método de juicios de expertos, con la colaboración de docentes con grado de Magister y Doctor, quienes evaluaron la claridad, relevancia y pertinencia del instrumento.

Tabla 2 *Juicio de Expertos*

Docentes	Instrumento 1	Instrumento 2
Dr. Teodoro Carranza Estela	Aplicable	Aplicable
Dr. Walter Jacobo Gutierrez Vaisman	Aplicable	Aplicable
Dr. Rosel Cesar Alva Arce	Aplicable	Aplicable

Fuente: Área de Investigación-UCV.

Al respecto Bernal (2010) indica que la validez es un instrumento de medición que cuenta con la aceptación al requerir medir aquello que se investigará (p. 247).

La confiabilidad de los instrumentos se efectuó mediante la técnica de prueba piloto o también llamada prueba previa, aplicada a una muestra de 10 colaboradores. Los resultados se sometieron al análisis con el coeficiente de alfa de cronbach, para la determinación de la consistencia interna del instrumento por medio del software estadístico SPSS v.25. Para Bernal (2010) La confiabilidad hace referencia a la solidez de los resultados obtenidos por el investigador (p.247).

Tabla 3 *Escala de medida para evaluar el Coeficiente Alfa de Cronbach*

COEFICIENTE	RELACIÓN
0.00 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Fuente: Ruiz (2000, p. 70.)

Tabla 4 *Procesamiento de Alfa Cronbach (Variable 1: Coaching Gerencial)*

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Tabla 5: *Estadística de Fiabilidad*

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	12

Fuente: Reporte del SPSS v.25.

Interpretación: El instrumento de coaching gerencial manifiesta un resultado de 0.854, lo que indica una muy alta fiabilidad.

Tabla 6 *Procesamiento de Alfa Cronbach (Variable 2: Toma de Decisiones Administrativas)*

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

Tabla 7 *Estadística de Fiabilidad*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	12

Fuente: Reporte del SPSS v.25.

Interpretación: El instrumento de toma de decisiones administrativas muestra un resultado de 0.882, la que indica muy alta fiabilidad.

2.5 Procedimientos

En el estudio se atribuyeron los siguientes pasos, en la primera etapa se preparó el material para la encuesta, en la segunda etapa se coordinó la autorización de la empresa para la realización de la encuesta y en la tercera y última etapa se realizó la ejecución de la encuesta a la muestra seleccionada.

2.6 Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo, al respecto García y Matus (2010) mencionan que la estadística descriptiva es el estudio que complementa la adquisición, organización, demostración y descripción de data numérica (p.28).

Análisis inferencial, al respecto García y Matus (2010) acotan que la estadística inferencial es una técnica basada en la obtención de generalizaciones o se toman decisiones de acuerdo a una data parcial o completa adquirida por medio de la técnica descriptiva (p.29).

2.7 Aspectos éticos

La investigación se realizó respetando los derechos de autor, citándose adecuadamente la información utilizada en la argumentación. Por lo tanto el estudio muestra resultados totalmente honestos, claros y transparentes. Además la presente investigación se someterá al sistema de Turnitin para evidenciar su autenticidad.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 8 Variable (1) Coaching Gerencial

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Coaching Gerencial	Totalmente en Desacuerdo	41	4,1%	48,8%
	En Desacuerdo	55	5,5%	65,5%
	Indeciso	76	7,5%	90,5%
	De Acuerdo	306	30,4%	364,3%
	Totalmente de Acuerdo	530	52,6%	631,0%
Total		1008	100,0%	1200,0%

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación: Con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa OTI SAC, en el distrito San Martín de Porres, de los 84 encuestados se puede observar según la tabla N° 8 el 52.6% de encuestados están totalmente de Acuerdo con el Coaching Gerencial, mientras que el 30.4% está de acuerdo y el 4.1% está Totalmente en desacuerdo.

Tabla 9 Dimensión Fase de Planificación

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Fase de planificación	Totalmente en Desacuerdo	16	5%	19,0%
	En Desacuerdo	19	6%	22,6%
	Indeciso	28	8%	33,3%
	De Acuerdo	76	22%	90,5%
	Totalmente de Acuerdo	197	59%	234,5%
Total		336	100,0%	400,0%

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación: Con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa OTI SAC, en el distrito San Martín de Porres, de los 84 encuestados se puede observar según la tabla N° 9 el 59% de encuestados están totalmente de Acuerdo con la fase de planificación, mientras que el 22% está de acuerdo y el 5% está Totalmente en desacuerdo

Tabla 10 *Dimensión Fase de Ejecución*

		Frecuencias		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Fase de ejecución	Totalmente en Desacuerdo	14	4%	16,7%
	En Desacuerdo	17	5%	20,2%
	Indeciso	18	5%	21,4%
	De Acuerdo	119	35%	141,7%
	Totalmente de Acuerdo	168	50%	200,0%
Total		336	100,0%	400,0%

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación: Con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa OTI SAC, en el distrito San Martín de Porres, de los 84 encuestados se puede observar según la tabla N° 10 el 50% de encuestados están totalmente de Acuerdo con la fase de ejecución, mientras que el 35% está de acuerdo y el 4% está Totalmente en desacuerdo

Tabla 11 *Dimensión Fase de Evaluación*

		Frecuencias		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Fase de evaluación	Totalmente en Desacuerdo	11	3,3%	13,1%
	En Desacuerdo	19	5,7%	22,6%
	Indeciso	30	8,9%	35,7%
	De Acuerdo	111	33,0%	132,1%
	Totalmente de Acuerdo	165	49,1%	196,4%
Total		336	100,0%	400,0%

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación: Con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa OTI SAC, en el distrito San Martín de Porres, de los 84 encuestados se puede observar según la tabla N° 11 el 49.1% de encuestados están totalmente de Acuerdo con la fase de evaluación, mientras que el 33% está de acuerdo y el 3.3% está Totalmente en desacuerdo

Tabla 12 Variable (2) Toma de Decisiones Administrativas

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Toma de Decisiones Administrativas	Totalmente en Desacuerdo	17	1,7%	20,2%
	En Desacuerdo	57	5,7%	67,9%
	Indeciso	114	11,3%	135,7%
	De Acuerdo	356	35,3%	423,8%
	Totalmente de Acuerdo	464	46,0%	552,4%
Total		1008	100,0%	1200,0%

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación: Con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa OTI SAC, en el distrito San Martín de Porres, de los 84 encuestados se puede observar según la tabla N° 12 el 46% de encuestados están totalmente de Acuerdo con el Coaching Gerencial, mientras que el 35.3% está de acuerdo y el 1.7% está Totalmente en desacuerdo.

Tabla 13 Dimensión Decisiones Importantes

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Decisiones importantes	Totalmente en Desacuerdo	3	0,9%	3,6%
	En Desacuerdo	28	8,3%	33,3%
	Indeciso	33	9,8%	39,3%
	De Acuerdo	98	29,2%	116,7%
	Totalmente de Acuerdo	174	51,8%	207,1%
Total		336	100,0%	400,0%

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación: Con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa OTI SAC, en el distrito San Martín de Porres, de los 84 encuestados se puede observar según la tabla N° 13 el 51.8% de encuestados están totalmente de acuerdo con las decisiones importantes, mientras que el 29.2% está de acuerdo y el 0.9% está totalmente en desacuerdo

Tabla 14 *Dimensión Decisiones programadas***Frecuencias**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Decisiones programadas	Totalmente en Desacuerdo	13	3,9%	15,5%
	En Desacuerdo	16	4,8%	19,0%
	Indeciso	33	9,8%	39,3%
	De Acuerdo	130	38,7%	154,8%
	Totalmente de Acuerdo	144	42,9%	171,4%
Total		336	100,0%	400,0%

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación: Con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa OTI SAC, en el distrito San Martín de Porres, de los 84 encuestados se puede observar según la tabla N° 14 el 42.9% de encuestados están totalmente de Acuerdo con Decisiones programadas, mientras que el 38.7% está de acuerdo y el 3.9% está Totalmente en desacuerdo

Tabla 15 *Dimensión Decisiones no programadas***Frecuencias**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Decisiones no programadas	Totalmente en Desacuerdo	1	0,3%	1,2%
	En Desacuerdo	13	3,9%	15,5%
	Indeciso	48	14,3%	57,1%
	De Acuerdo	128	38,1%	152,4%
	Totalmente de Acuerdo	146	43,5%	173,8%
Total		336	100,0%	400,0%

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación: Con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa OTI SAC, en el distrito San Martín de Porres, de los 84 encuestados se puede observar según la tabla N° 15 el 43.5% de encuestados están totalmente de Acuerdo con el Decisiones no programadas, mientras que el 38.1% está de acuerdo y el 0.3% está Totalmente en desacuerdo

3.2. Análisis inferencial

Pruebas de hipótesis

Tabla 16 Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho de Spearman.

Coeficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-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: Elaborado en base a Hernández et al. (2005, Pág. 305).

Significancia y Decisión

Sig. T=0,05 Nivel de Confianza: 95%

- a. Si Sig. E < Sig. T, entonces, se rechaza Ho.
- b. Si Sig. E > Sig. T, entonces, aceptamos H1.

Hipótesis general

H0: No existe relación directa entre el Coaching Gerencial y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018

H1: Si existe relación directa entre el Coaching Gerencial y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018

Tabla 17 *Correlación del Coaching Gerencial y la Toma de Decisiones Administrativas*

			Correlaciones	
			Coaching Gerencial (Agrupado)	Toma de Decisiones Administrativas (Agrupado)
Rho de Spearman	Coaching Gerencial (Agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Toma de Decisiones Administrativas (Agrupado)	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación: En la tabla N° 17 se indica que $p=0,000 \leq \alpha=0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), además se obtuvo el coeficiente, también conocido como Rho de Spearman, $R=0,539$; indicando que existe correlación positiva media, de acuerdo con el baremo de correlación propuesto por Hernández et al. (2005, Pág. 305). Entre el Coaching Gerencial y la Toma de Decisiones Administrativas de la empresa OTI sac. S.M.P. – 2018

Hipótesis específicos 1

Tabla 18 *Correlación de la Fase de Planificación y la Toma de Decisiones Administrativas*

			Correlaciones	
			Fase de Planificación (Agrupado)	Toma de Decisiones Administrativas (Agrupado)
Rho de Spearman	Fase de Planificación (Agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,391**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Toma de Decisiones Administrativas (Agrupado)	Coeficiente de correlación	,391**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación: En la tabla N° 18 se indica que $p=0,000 \leq \alpha=0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), además se obtuvo el coeficiente, también conocido como Rho de Spearman, $R=0,391$; indicando que existe correlación positiva baja, de acuerdo con el baremo de correlación propuesto por Hernández et al. (2005, Pág. 305). Entre la Fase de Planificación y la Toma de Decisiones Administrativas de la empresa OTI sac. S.M.P. – 2018

Hipótesis específicos 2

Tabla 19 *Correlación de la Fase de Ejecución y la Toma de Decisiones Administrativas*

			Correlaciones	
			Fase de Ejecución (Agrupado)	Toma de Decisiones Administrativas (Agrupado)
Rho de Spearman	Fase de Ejecución (Agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Toma de Decisiones Administrativas (Agrupado)	Coeficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación: En la tabla N° 19 se indica que $p=0,000 \leq \alpha=0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), además se obtuvo el coeficiente, también conocido como Rho de Spearman, $R=0,566$; indicando que existe correlación positiva media, de acuerdo con el baremo de correlación propuesto por Hernández et al. (2005, Pág. 305). Entre la Fase de Ejecución y la Toma de Decisiones Administrativas de la empresa OTI sac. S.M.P. – 2018

Hipótesis específica 3

Tabla 20 *Correlación de la Fase de Evaluación y la Toma de Decisiones Administrativas*

			Correlaciones	
			Fase de Evaluación (Agrupado)	Toma de Decisiones Administrativas (Agrupado)
Rho de Spearman	Fase de Evaluación (Agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,493**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Toma de Decisiones Administrativas (Agrupado)	Coeficiente de correlación	,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Fuente: Reporte del SPSS v.25

Interpretación: En la tabla N° 20 se indica que $p=0,000 \leq \alpha=0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), además se obtuvo el coeficiente, también conocido como Rho de Spearman, $R=0,493$; indicando que existe correlación positiva baja, de acuerdo con el baremo de correlación propuesto por Hernández et al. (2005, Pág. 305). Entre la Fase de Ejecución y la Toma de Decisiones Administrativas de la empresa OTI sac. S.M.P. – 2018

IV. DISCUSIÓN

Primero: Se tuvo como objetivo general determinar la relación entre coaching gerencial y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018. En base a los resultados obtenidos con la prueba de Spearman que es menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ "; se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables tienen una correlación 0,539; por lo cual refiere que existe una correlación positiva media. Por lo consiguiente el objetivo general queda comprobado. Troncos (2018). El principal objetivo fue demostrar cómo la herramienta administrativa moderna del coaching genera influencia para optimizar la productividad en los trabajadores pertenecientes a Apg Global SAC. La metodología fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, además de un nivel explicativo y bajo un diseño experimental con características pre-experimental. Se concluyó que existe una influencia positiva del coaching sobre la mejora en productividad laboral. Logrando de esta manera potenciar el capital humano encaminando y sumando fuerzas hacia un mismo horizonte, cuyo resultado es el alcance de objetivos conjuntos, beneficio organizacional, personal y profesional.

Segundo: se obtuvo como objetivo específico (a) determinar la relación entre la fase de planificación y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018. En base a los resultados obtenidos en la prueba Rho de Spearman se determinó que cuenta con nivel de significancia menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por ello, se rechaza la hipótesis nula. Además, la dimensión posee una correlación de 0,391; por lo cual señala que existe correlación positiva baja. Por el cual el objetivo queda demostrado en la investigación Angeles (2017) concluyó que existe relación entre el Coaching y el Desarrollo Organizacional en la empresa Pentagraf S.A.C. Los resultados muestran un coeficiente cuya correlación es positiva y alta significancia $r=0.775$, además un $p=0.000$ ($p < 0.05$), por lo que se inhabilita y descarta la hipótesis nula tomando en cuenta y aceptando la hipótesis alterna.

Tercero: Se obtuvo como objetivo específico (b) determinar la relación entre la fase de ejecución y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018. En base a la prueba Rho Spearman se diagnosticó que cuenta con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por la cual se rechaza la hipótesis nula.

Además, la dimensión y la variable posee una correlación 0,566 indicando que existe correlación positiva media. Por ello, se acepta la hipótesis del informe. Con el fin que la investigación ha sido demostrada. Gamboa y Gutierrez (2017) Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el coaching empresarial y el desempeño laboral de los supervisores de la empresa grupo Zeus service s.a.c., la metodología fue descriptiva correlacional. Se concluyó teniendo en cuenta pilares fundamentales como el trabajo en equipo, liderazgo, alcance de las metas e individuales objetivos, así como la motivación laboral dirigida al colaborador y potenciar sus habilidades; que todo ello busca de sostener un incremento positivo en el desempeño global de la empresa.

Cuarto: Se obtuvo como objetivo específico (c) determinar la relación entre la fase de evaluación y la toma de decisiones administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018. En base a la prueba del Rho de Spearman se evidenció que cuenta con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir $0.000 < 0.05$, por ello, se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, poseen una correlación 0,493 del coeficiente de valores de la tabla Hernández, Fernández y Batista, indicando que existe correlación positiva baja. Por la cual se acepta la hipótesis de la investigación. Por ende, el estudio queda comprobado. Astonitas (2017) Tuvo como objetivo conocer la relación entre el coaching empresarial y la productividad de los colaboradores de la empresa Diconsas s.a.c., utilizando el método de investigación de tipo observacional, mediante un estudio aplicada, con diseño no experimental. Se concluyó que la existencia de relación altamente significativa para ambas variables, la relación se evidencia ya que el 30% de los trabajadores indicaron que casi nunca y el 50% indicaron nunca, existencia del coaching empresarial, por lo que el nivel de productividad se encuentre en un bajo nivel con tan solo un 48%.

V. CONCLUSIONES

Como primera conclusión: Se ha determinado que el coaching gerencial se relaciona con la toma de decisiones administrativas de la empresa, rechazándose la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis alterna, ya que la significancia hallada de 0.000 es menor a la significancia de trabajo de 0.05; además en base a la prueba de Rho de Spearman de 0,539 afirma que existe una correlación positiva media. Puesto que es una herramienta moderna que potencia el desarrollo de las habilidades blandas de los trabajadores, las cuales forman parte del complemento de las habilidades duras que los ayuda a tomar decisiones asertivas en su vida laboral.

Como segunda conclusión: Se ha determinado que la fase de planificación se relaciona con la toma de decisiones administrativas, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, ya que la significancia hallada de 0.000 es menor a la significancia de trabajo de 0.05; además en base a la prueba de Rho de Spearman de 0,391 afirma que existe una correlación positiva baja.

Como tercera conclusión: Se ha determinado que la fase de ejecución se relaciona con la toma de decisiones administrativas, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna ya que la significancia hallada de 0.000 es menor a la significancia de trabajo de 0.05; además en base a la prueba de Rho de Spearman de 0,566 afirma que existe una correlación positiva media, queda claro que en el proceso del desenvolvimiento e implementación del coaching gerencial, los objetivos, las metas y el mecanismo de conexión se fundamentan para dar paso a un nuevo cambio en la organización.

Como cuarta conclusión: Se ha determinado que la fase de evaluación se relaciona con la toma de decisiones administrativas, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna ya que la significancia hallada de 0.000 es menor a la significancia de trabajo de 0.05; además en base a la prueba de Rho de Spearman de 0,493 afirma que existe una correlación positiva baja, ya que se puede observar el desarrollado final del proceso del coaching y poder medirlas según las característica o factores que se evalúen, además ayuda a controlar y perfeccionar los desequilibrios en las tomas de decisiones.

VI. RECOMENDACIONES

Tomando como base los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, podemos proponer las siguientes recomendaciones:

Primera: La implementación de un programa de coaching cuyo diseño ayude a las personas a optimizar y potenciar sus habilidades para la toma de decisiones, además busca que el colaborador se encuentre seguro de sus acciones, mediante capacitaciones que son enfocadas en mejorar los niveles de conocimiento, disminuir el grado de incertidumbre, y generar a partir de ello resultados favorables para la empresa.

Segundo: Identificar las habilidades y debilidades que tiene el personal activo, ya que de esa forma se pueda designar pasos fundamentales sobre el desarrollo de la planificación del programa de coaching, así como también plasmar los resultados deseados que tengan injerencia en el logro de los objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Tercera: El uso activo del coaching como herramienta moderna de la administración, aplicar dicha estrategia competitiva para desarrollar entre sus ejecutivos y colaboradores mayor injerencia en las decisiones programadas o no programadas así como las de mandos importantes. Se desarrollan sus capacidades, habilidades y destrezas para que puedan tomar decisiones con mayor coherencia, de carácter autóctono y principalmente ser asertivos.

Cuarta: Establecer evaluaciones periódicas mientras se va desarrollando el proceso de coaching, así poder medir los logros adquiridos por el personal que se encuentra recibiendo entrenamiento de un coaching para tomar decisiones correctas, todo ello nos permitirá trabajar sobre alguna necesidad o dificultad que se encuentre en estas evaluaciones, las cuales serán refaccionadas mediante capacitaciones correctivas que comprometan mejorar actitudes, habilidades o conocimientos.

REFERENCIAS

- Angeles, V. (2017) "El coaching y el desarrollo organizacional en la empresa Pentagraf S.A.C., en el distrito de Breña, año 2017" (Tesis presentada para optar el título de Maestría en Administración) Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13836>
- Anwandter, P. (2014). Coaching ejecutivo de líderes. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=c264BAAAQBAJ&lpg=PT26&dq=coaching%20conceptos&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=coaching%20conceptos&f=false>
- Astonitas, L. (2017) "Coaching empresarial y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Diconsac S.A.C. Jesús María, año 2017" (Tesis presentada para optar el título de Licenciatura en Administración) Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24044?show=full>
- Arroyo, R. (2012). Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=uQqlAQAAQBAJ&lpg=PP1&dq=habilidades%20gerenciales&pg=PP1#v=onepage&q=habilidades%20gerenciales&f=false>
- Aubert, G. (enero, 2014). Reflexiones sobre el coaching. Researchgate. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/281825119_Reflexiones_sobre_Coaching_Ejecutivo
- Barrera, D. (2016) "El impacto del coaching ejecutivo en el desarrollo de las competencias de las personas que ocupan cargos de liderazgo en las organizaciones ecuatorianas, una mirada desde los directores del área de talento humano" (Tesis presentada para optar el título de Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Recuperado de <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4995/1/T1955-MDTH-Barrera-El%20impacto.pdf>
- Bayón, F. (2014). Teoría general del coaching. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=VhoeDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=COACHING+TEOR%C3%8DAS+2014&ots=w1AATweHoV&sig=IAFR1dUz_SUOYyOh5bBRn36FIog#v=onepage&q&f=false
- Bayón, F. (2017) Coaching: La oportunidad de cambiar. Madrid, España: Ramón Areces.

- Bossidy, L. (2017). El arte de la ejecución en los negocios. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?id=J9CuDQAAQBAJ&lpg=PP1&dq=la%20ejecucion&pg=PP1#v=onepage&q=la%20ejecucion&f=false>
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. En S. Carrasco, Metodología de la investigación científica (1 ed.). Lima: San Marcos.
- Carreto, J. (12 de Julio de 2016). Fundamentos de Sistema. La importancia de la toma de decisiones. Recuperado de <http://uprotgs.blogspot.pe/2008/01/la-importancia-de-saber-tomar.html>
- Castillo, J. y Campoverde, L. (2017) “Coaching educativo en la formación pedagógica docente. Módulos de infopedagogía” (Tesis presentada para optar el título de Licenciatura en Mercadotecnia y Publicidad). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/35401/1/BFILO-PMP-18P157.pdf>
- Ccahuana, N. (2017) "Efectividad del programa de coaching en la productividad laboral del sector de consumo masivo (APECOM) 2017-2", (Tesis presentada para optar el título de Licenciatura en Administración de Negocios). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3208/3/2018_Ccahuana-Cordova.pdf
- Certo, S. (2001) Administración Moderna (8° ed.). Colombia: Prentice Hall.
- Crespo, T., López, J., Peña, J. y Carreño, F. (2003). Administración de Empresas. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=jo-goNah_osC&lpg=PA250&dq=decisiones%20operativas&pg=PA3#v=onepage&q=decisiones%20operativas&f=false
- Cotrina, E. y Guitierrez, M. (2018), Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo en enfermería. Universidad Norbert Wiener. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1707>
- Elias, G. (2018) “Coaching y su relación con el empowerment en la Clinica Vesalio S.A., San Borja, 2018” (Tesis presentada para optar el título de Licenciatura en Administración) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24696/Elias_AGF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, E. (2010). Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=HgnZlxbpJY0C&lpg=PA261&dq=Decisiones%20programadas&pg=PP1#v=onepage&q=Decisiones%20programadas&f=false>

- García, G. y Pères, A. (2015) “Influencia de la gestión contable para la toma de decisiones organizacionales en la asociación ASIMVES del parque industrial V.E.S.” (Tesis presentada para optar el título de Licenciatura en Contador Público). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/146/1/GARCIA%20-%20PEREZ.pdf>
- González, M., de Diego, A., y González, J. (2018). Mindfulness and Coaching: Promoting the Development of Presence and Full Awareness. *Psychology Research*, 1(1). Recuperado de <https://doi.org/https://doi.org/10.33000/mlspr.v1i1.114>
- Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&lpg=PA59&dq=enfoque%20cuantitativo&pg=PP1#v=onepage&q=enfoque%20cuantitativo&f=false>
- Griffin, R. (2011). Administración (10ª ed.). México: CENGAGE Learning.
- Heinemann, K. (2003). Introducción a la metodología de la investigación empírica: en las ciencias del deporte. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=bjJYAButFB4C&lpg=PA176&dq=corte%20transversal&pg=PA1#v=onepage&q=corte%20transversal&f=false>
- Hernández, R., Fernández., C. Y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (4ª ed.). México: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández., C. Y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: McGraw - Hill Internacional
- Huertas, R. y Domínguez, R. (2015). Decisiones estratégicas para la dirección de operaciones en empresas de servicio y turísticas. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Mv1SDAAAQBAJ&lpg=PP1&dq=decisiones%20estrategicas&pg=PP1#v=onepage&q=decisiones%20estrategicas&f=false>
- INCLUIR (2007). Capacitación de organizaciones de base. Recuperado de <https://www.mardelplata.gob.ar/documentos/ongs/gestioncenoc.pdf>
- Kendall, K., y Kendall, J. (1997). Análisis y diseño de sistemas. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=vTu8G8nvIH8C&lpg=PA388&dq=Decisiones%20bajo%20riesgo&pg=PP1#v=onepage&q=Decisiones%20bajo%20riesgo&f=false>

- Martínez, M. (2012). La gestión empresarial. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=EsOztlIFaxgC&lpg=PA18&dq=motivacion&pg=PA20#v=onepage&q&f=false>
- Mochón F., Mochón, M., y Sáez, M. (2014). Administración: Enfoque por competencias con casos latinoamericanos (1ª ed.). México: Alfaomega Grupo Editor.
- Muñoz, C, Piloso, P. y Bravo, M. (2018): "La efectividad del coaching organizacional en la gestión y desarrollo del talento humano", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (octubre 2018). Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/10/coaching-organizacional.html>
[//hdl.handle.net/20.500.11763/oel1810coaching-organizacional](https://hdl.handle.net/20.500.11763/oel1810coaching-organizacional)
- Payeras, J. (2013). Coaching y liderazgo: para directivos interesados en incrementar sus resultados. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Knut4AhyO5MC&lpg=PR2&dq=resultados&pg=PR2#v=onepage&q=resultados&f=false>
- Pedroza, H. y Discovskyi, L. (2006). Sistema de Análisis Estadístico con SPSS. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=sE0qAAAAYAAJ&lpg=PP17&dq=definicion%20de%20spss&pg=PP1#v=onepage&q=definicion%20de%20spss&f=false>
- Porras, N. (junio, 2012). La gerencia del potencial humano en las organizaciones que aprenden desde la perspectiva psicológica. *Revista Poiésis*. Recuperado de <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/330/303>
- Rincón, C. y Villarreal, F. (2009). Costos: Decisiones empresariales. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=06IwDgAAQBAJ&lpg=PA1&dq=decisiones%20empresariales&pg=PA1#v=onepage&q=decisiones%20empresariales&f=false>
- Robalino, R., Campuzano, M. y Bastidas, C. (2016) En su artículo Coaching as a competitiveness strategy in the PYMES. *Revista Publicando*,3(7).2016,428-437. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833480>
- Robbins, S. y Decenzo, D. (2002). Fundamentos de Administración. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=yly3Ak0GLyC&lpg=PA126&dq=Decisiones%20no%20programadas&pg=PP1#v=onepage&q=Decisiones%20no%20programadas&f=false>
- Rodríguez Pascual, Leonor Patricia, & Martínez Rosillo, Víctor Manuel. (2015). Efectividad del coaching grupal sobre el desarrollo de la autorregulación del

aprendizaje en estudiantes de ingeniería. Cuadernos de Investigación Educativa, 6(1), 71-88. Recuperado en 19 de mayo de 2019, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-93042015000100005&lng=es&tlng=es.

Sánchez, V. (2011). Administración de empresas (1ª ed.). Madrid: Ediciones Pirámide.

Salazar, M., Hernández, M., Vargas, M. y Hernández, J. (2017). Impacto del coaching socioformativo como estrategia de formación integral en la industria del alojamiento en México. Revista interamericana de ambiente y turismo, 13(2), 144-156. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-235X2017000200144>

Santillán, J. (2015). Cómo multiplicar tu dinero y alcanzar la prosperidad. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=5kuEDgAAQBAJ&lpg=PT25&dq=creencias%20limitadas&pg=PP1#v=onepage&q=creencias%20limitadas&f=false>

Solanas, I. Y Sabaté, J. (2008). Gestión y planificación de cuentas en publicidad. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=Tou_ABlk4GcC&lpg=PA191&dq=definicion%20de%20planificaci%C3%B3n&pg=PA3#v=onepage&q=definicion%20de%20planificaci%C3%B3n&f=false

Troncos, G. (2018) “El coaching como herramienta para mejorar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Apg Global SAC Callao - 2018” (Tesis presentada para optar el título de Maestría en Administración de Negocios) http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21375/Troncos_UGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villa, J. y Caperán, J. (2010). Manual de Coaching: como mejorar el rendimiento de las personas. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=dpWccKqzErIC&lpg=PP1&dq=coaching%20conceptos&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

Vela, S. (2004). Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=H4eZvRMWVcUC&lpg=PP1&dq=competencias&hl=es&pg=PA4#v=onepage&q=competencias&f=false>

Veloz, C. y Parada, O. (2017). Métodos para mejorar la eficiencia y la toma de decisiones en la gestión de inventarios. Revista ciencia UNEMI, 29-38. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6151210>

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario

TEST DE COACHING GERENCIAL (BASADO EN EL TEST DE JOHN FEEDMAN)

INSTRUCCIONES

Estimado trabajador en este cuestionario encontrará una lista de preguntas. Marque con una “X” la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
TD	ED	I	DA	TA

Dimensión Fase de Planificación	TD	ED	I	DA	TA
1. ¿Considera usted que la empresa es consciente de cuáles son sus principales habilidades?					
2. ¿Considera usted que la empresa realiza un análisis sobre su desempeño?					
3. ¿La empresa realiza entrevistas para identificar debilidades en sus colaboradores?					
4. ¿Considera usted que la empresa cumple con informar oportunamente al personal?					
Dimensión Fase de Ejecución	TD	ED	I	DA	TA
5. ¿Considera usted que las sesiones de capacitación brindadas por la empresa son las adecuadas para potenciar sus habilidades?					
6. ¿Considera usted que la metodología de ejecución mejora el proceso de las actividades de la empresa?					
7. ¿Considera usted que la empresa desarrolla buenas estrategias?					
8. ¿Considera usted que la empresa establezca metas bien definidas?					
Dimensión Fase de Evaluación	TD	ED	I	DA	TA
9. ¿Considera usted que cuenta con las competencias apropiadas para desarrollar las funciones que se le asignen?					
10. ¿Considera usted que cuenta con la autonomía que se merece en cumplimiento de sus funciones?					
11. ¿Se siente identificado con la visión de la empresa?					
12. ¿Considera usted que la empresa realiza evaluaciones periódicas sobre su desempeño?					

Tabla de Valoración

		Escala de Medición
Totalmente En Desacuerdo		1 punto
En Desacuerdo		2 puntos
Indeciso		3 puntos
De Acuerdo		4 puntos
Totalmente De Acuerdo		5 puntos

Tabla de Niveles

RANGO	NIVEL
0-20	Coaching Gerencial Bajo
21-40	Coaching Gerencial Medio
41-60	Coaching Gerencial Alto

Anexo 02: Cuestionario

TEST DE TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS (BASADO EN EL TEST DE JOHN FEEDMAN)

INSTRUCCIONES

Estimado trabajador en este cuestionario encontrará una lista de preguntas. Marque con una “X” la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
TD	ED	I	DA	TA

Dimensión Decisiones Importantes	TD	ED	I	DA	TA
1. ¿Considera usted que suele perder la concentración en sus actividades laborales?					
2. ¿Es usted capaz de identificar los problemas que se suscitan en la empresa?					
3. ¿Aporta usted según su intuición alternativas de solución?					
4. ¿Cree usted que se toman decisiones importantes en todos los niveles de la empresa?					
Dimensión Decisiones Programadas	TD	ED	I	DA	TA
5. ¿Considera usted que los problemas suelen ser los mismos en cada actividad?					
6. ¿Usted toma decisiones en base a su experiencia frente a hechos recurrentes?					
7. ¿Considera usted que sus decisiones tomadas fueron las más oportunas?					
8. ¿Se le permite a usted tomar decisiones propias en su área de trabajo?					
Dimensión Decisiones No Programadas	TD	ED	I	DA	TA
9. ¿Considera usted que sus sugerencias son escuchadas en la empresa?					
10. ¿Cree usted que ante la incertidumbre se toman decisiones en la empresa?					
11. ¿Considera usted que ante algunos hechos de emergencia las decisiones suelen tener consecuencias negativas?					
12. ¿Cree usted que algunos problemas que surgen dentro de sus actividades carecen de soluciones?					

Tabla de Valoración

		Escala de Medición
Totalmente En Desacuerdo		1 punto
En Desacuerdo		2 puntos
Indeciso		3 puntos
De Acuerdo		4 puntos
Totalmente De Acuerdo		5 puntos

Tabla de Niveles

RANGO	NIVEL
0-20	Toma de Decisiones Administrativas Baja
21-40	Toma de Decisiones Administrativas Media
41-60	Toma de Decisiones Administrativas Alta

Anexo 03: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Coaching Gerencial y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018

Autor: Junior Wilder Espinoza Camacho

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				Técnicas e Instrumento	Escala			
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el Coaching Gerencial y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Fase de planificación y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Fase de ejecución y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Fase de evaluación y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el Coaching Gerencial y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la Fase de planificación y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018</p> <p>Determinar la relación entre la Fase de ejecución y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018</p> <p>Determinar la relación entre la Fase de evaluación y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018</p>	<p>Hipótesis General: HG: Existe relación directa entre el Coaching Gerencial y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>H1: Existe relación directa entre la Fase de planificación y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018</p> <p>H2: Existe relación directa entre la fase de ejecución y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018</p> <p>H3: Existe relación directa entre la fase de evaluación y la Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, en el Distrito San Martín de Porres, año 2018</p>	Variable 1: Coaching Gerencial				Encuesta - Cuestionario	Ordinal			
			Dimensiones		Indicadores	Ítems			Nivel o Rango		
			Fase de Planificación		Estudios Examinación Entrevistas Resoluciones	1-4			Coaching Gerencial Bajo: (0-20) Coaching Gerencial Medio: (21-40) Coaching Gerencial Alto: (41-60)		
			Fase de Ejecución		Sesiones Metodología Estrategias Metas	5-8					
			Fase de Evaluación		Auto - dependencia Libertad Visión Control	9-12					
			Variable 2: Toma de Decisiones Administrativas						Encuesta - Cuestionario	Ordinal	
			Dimensiones		Indicadores	Ítems					Nivel o Rango
			Decisiones Importantes		Concentración Analítico Intuitivo Flexible	1-4					Toma de Decisiones Administrativas Bajo: (0-20)
			Decisiones programadas		Rutinas Recurrentes Certeza Limitaciones	5-8					Toma de Decisiones Administrativas Medio: (21-40)
			Decisiones no programadas		Unidireccional Incertidumbre Complicadas Complejas	9-12			Toma de Decisiones Administrativas Alto: (41-60)		
Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística a Utilizar								

<p>Tipo: El tipo de estudio fue aplicada al respecto Lozada (2014) menciona que es de tipo aplicada, ya que busca crear nuevos conocimientos que se implementen directo al problema (p. 35).</p> <p>Diseño: El diseño de la presente investigación es no experimental con corte transversal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables [...] la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p.149). Además, la naturaleza del estudio será transversal, “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.</p> <p>MÉTODO: Hipotético - Deductivo</p>	<p>Población: La población está compuesta por 84 trabajadores de la empresa OTI SAC del distrito San Martín de Porres. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el universo de la investigación es un grupo de personas que se selecciona de acuerdo a los fines del investigador para ser estudiada” (p. 174).</p> <p>Muestra: Fue de tipo censal, debido a que la población de estudio fue objetivamente pequeña, por ello fue una muestra no probabilística ya que se tomó en cuenta para el trabajo de investigación a la totalidad de la población: 84 colaboradores de la empresa OTI SAC del distrito San Martín de Porres, Año 2018</p>	<p>Técnica: La técnica que fue practicada fue la encuesta, que fue enfocada hacia los trabajadores de la empresa OTI SAC. Al respecto Carrasco (2010) nos dice que la encuesta es la técnica que se que tiene implicancia para el desarrollo de la investigación, ya que su efectividad en la obtención de datos cumple con objetividad (p.314).</p> <p>Instrumento: En la presente investigación se utilizará el cuestionario que correspondiente a la técnica de la encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa OTI SAC. Según el Carrasco (2010) indica que “los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo” (p. 318).</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizará el software SPSS v.25 para la elaboración de tablas de contingencias y figuras estadística en la presentación de los resultados.</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis bajo el correlativo de Rho de Spearman.</p>		
---	--	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Coaching Gerencial y La Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, San Martín de Porres, Año 2018

Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Camacho Junior Wilder


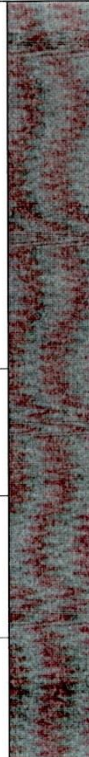
Apellidos y nombres del experto: **Dr. Carranza Estela Teodoro**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ITEM / PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE
Coaching Gerencial	Fase de planificación	Estudios	¿Considera usted que la empresa es consciente de cuáles son sus principales habilidades?				
		Examinación	¿Considera usted que la empresa realiza un análisis sobre su desempeño?				
		Entrevistas	¿La empresa realiza entrevistas para identificar debilidades en sus colaboradores?				
		Resoluciones	¿Considera usted que la empresa cumple con informar oportunamente al personal?				
		Sesiones	¿Considera usted que las sesiones de capacitación brindadas por la empresa son las adecuadas para potenciar sus habilidades?				
Fase de ejecución	Fase de ejecución	Metodología	¿Considera usted que la metodología de ejecución mejora el proceso de las actividades de la empresa?				
		Estrategias	¿Considera usted que la empresa desarrolla buenas estrategias?				
		Metas	¿Considera usted que la empresa establece metas bien definidas?				
		Auto-dependencia	¿Considera usted que cuenta con las competencias apropiadas para desarrollar las funciones que se le asignan?				
Fase de evaluación	Fase de evaluación	Libertad	¿Considera usted que cuenta con la autonomía que se merece en cumplimiento de sus funciones?				
		Visión	¿Se siente identificado con la visión de la empresa?				
		Control	¿Considera usted que la empresa realiza evaluaciones periódicas sobre su desempeño?				
Firma del experto							
			Fecha 22/07/19				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Coaching Gerencial y La Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, San Martín de Porres, Año 2018		Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Camacho Junior Wilder		Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. Camargo Estela Teodoro</u>			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Toma de Decisiones Administrativas	Decisiones Importantes	Concentración	¿Considera usted que suele perder la concentración en sus actividades laborales?	1. Totamente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indeciso 4. De Acuerdo 5. Totamente de Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Análítico	¿Es usted capaz de identificar los problemas que se suscitan en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Intuitivo	¿Aporta usted según su intuición alternativas de solución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Flexible	¿Cree usted que se toman decisiones importantes en todos los niveles de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Rutinas	¿Considera usted que los problemas suelen ser los mismos en cada actividad?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Decisiones programadas	Recurrentes	¿Usted toma decisiones en base a su experiencia frente a hechos recurrentes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Certeza	¿Considera usted que sus decisiones tomadas fueron las más oportunas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Limitaciones	¿Se le permite a usted tomar decisiones propias en su área de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Decisiones no programadas	Unidireccional	¿Considera usted que sus sugerencias son escuchadas en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Incertidumbre	¿Cree usted que ante la incertidumbre se toman decisiones en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Complicadas	¿Considera usted que ante algunos hechos de emergencia las decisiones suelen tener consecuencias negativas?	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Complejas	¿Cree usted que algunos problemas que surgen dentro de sus actividades carecen de soluciones?	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto			Fecha 22/05/19				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Coaching Gerencial y La Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC. San Martín de Porres. Año 2018		Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Camacho Junior Wilder		Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. Walter Isacco Gutierrez Uaisman</u>					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Coaching Gerencial	Fase de planificación	Estudios	¿Considera usted que la empresa es consciente de cuáles son sus principales habilidades?		1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indeciso 4. De Acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo	/			
		Examinación	¿Considera usted que la empresa realiza un análisis sobre su desempeño?			/			
	Entrevistas	¿La empresa realiza entrevistas para identificar debilidades en sus colaboradores?		/					
	Resoluciones	¿Considera usted que la empresa cumple con informar oportunamente al personal?		/					
	Sesiones	¿Considera usted que las sesiones de capacitación brindadas por la empresa son las adecuadas para potenciar sus habilidades?		/					
Fase de ejecución	Metodología	¿Considera usted que la metodología de ejecución mejora el proceso de las actividades de la empresa?		/					
	Estrategias	¿Considera usted que la empresa desarrolla buenas estrategias?		/					
	Metas	¿Considera usted que la empresa establece metas bien definidas?		/					
Fase de evaluación	Auto-dependencia	¿Considera usted que cuenta con las competencias apropiadas para desarrollar las funciones que se le asignan?		/					
	Libertad	¿Considera usted que cuenta con la autonomía que se merece en cumplimiento de sus funciones?		/					
	Visión	¿Se siente identificado con la visión de la empresa?		/					
	Control	¿Considera usted que la empresa realiza evaluaciones periódicas sobre su desempeño?		/					
Firma del experto				Fecha <u>22/05/19</u>					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Coaching Gerencial y La Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, San Martín de Porres, Año 2018
 Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Camacho Junior Wilder
 Apellidos y nombres del experto: Dr. Walter Jacobo Gutiérrez Vasquez

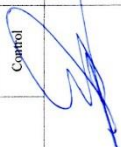
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO	
			ITEM / PREGUNTA	¿CUMPLE?				OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Decisiones Importantes		Concentración	¿Considera usted que suele perder la concentración en sus actividades laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Análisis	¿Es usted capaz de identificar los problemas que se suscitan en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Intuitivo	¿Aporta usted según su intuición alternativas de solución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Flexible	¿Cree usted que se toman decisiones importantes en todos los niveles de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Toma de Decisiones programadas Administrativas		Rutinas	¿Considera usted que los problemas suelen ser los mismos en cada actividad?	<input checked="" type="checkbox"/>	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indeciso 4. De Acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Recurrentes	¿Usted toma decisiones en base a su experiencia frente a hechos recurrentes?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Certeza	¿Considera usted que sus decisiones tomadas fueron las más oportunas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Limitaciones	¿Se le permite a usted tomar decisiones propias en su área de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Unidireccional	¿Considera usted que sus sugerencias son escuchadas en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Decisiones no programadas		Incertidumbre	¿Cree usted que ante la incertidumbre se toman decisiones en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Complicadas	¿Considera usted que ante algunos hechos de emergencia las decisiones suelen tener consecuencias negativas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Complejas	¿Cree usted que algunos problemas que surgen dentro de sus actividades carecen de soluciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto			Fecha	22/05/19					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la Investigación: Coaching Gerencial y La Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, San Martín de Porres, Año 2018

Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Carnacho Junior Wilder

Apellidos y nombres del experto: Dr. Rosal Cesar Alva Arce

VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Coaching Gerencial	Fase de planificación	Estudios	¿Considera usted que la empresa es consciente de cuáles son sus principales habilidades?				✓				
			Examinación	¿Considera usted que la empresa realiza un análisis sobre su desempeño?				✓			
			Entrevistas	¿La empresa realiza entrevistas para identificar debilidades en sus colaboradores?				✓			
		Resoluciones	¿Considera usted que la empresa cumple con informar oportunamente al personal?				✓				
		Sesiones	¿Considera usted que las sesiones de capacitación brindadas por la empresa son las adecuadas para potenciar sus habilidades?				✓				
	Fase de ejecución	Metodología	¿Considera usted que la metodología de ejecución mejora el proceso de las actividades de la empresa?					✓			
		Estrategias	¿Considera usted que la empresa desarrolla buenas estrategias?					✓			
		Metas	¿Considera usted que la empresa establece metas bien definidas?					✓			
	Fase de evaluación	Auto-dependencia	¿Considera usted que cuenta con las competencias apropiadas para desarrollar las funciones que se le asignen?					✓			
		Libertad	¿Considera usted que cuenta con la autonomía que se merece en cumplimiento de sus funciones?					✓			
		Visión	¿Se siente identificado con la visión de la empresa?				✓				
		Control	¿Considera usted que la empresa realiza evaluaciones periódicas sobre su desempeño?				✓				
Firma del experto											
		Fecha <u>22/05/19</u>									

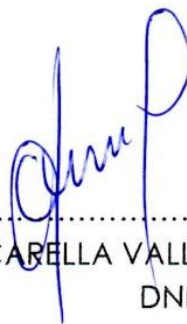
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Coaching Gerencial y La Toma de Decisiones Administrativas de OTI SAC, San Martín de Porres, Año 2018		Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Camacho Junior Wilder		Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. Rosal Cesar Alva Arce</u>						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Toma de Decisiones Administrativas	Decisiones Importantes	Concentración	¿Considera usted que suele perder la concentración en sus actividades laborales?			<input checked="" type="checkbox"/>				
		Análisis	¿Es usted capaz de identificar los problemas que se suscitan en la empresa?			<input checked="" type="checkbox"/>				
		Intuitivo	¿Aporta usted según su intuición alternativas de solución?			<input checked="" type="checkbox"/>				
	Decisiones programadas	Flexible	¿Cree usted que se toman decisiones importantes en todos los niveles de la empresa?				<input checked="" type="checkbox"/>			
		Rutinas	¿Considera usted que los problemas suelen ser los mismos en cada actividad?				<input checked="" type="checkbox"/>			
		Recurrentes	¿Usted toma decisiones en base a su experiencia frente a hechos recurrentes?				<input checked="" type="checkbox"/>			
Decisiones no programadas	Certeza	¿Considera usted que sus decisiones tomadas fueron las más oportunas?				<input checked="" type="checkbox"/>				
	Limitaciones	¿Se le permite a usted tomar decisiones propias en su área de trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>				
	Unidireccional	¿Considera usted que sus sugerencias son escuchadas en la empresa?				<input checked="" type="checkbox"/>				
	Incertidumbre	¿Cree usted que ante la incertidumbre se toman decisiones en la empresa?				<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto	Complicadas		¿Considera usted que ante algunos hechos de emergencia las decisiones suelen tener consecuencias negativas?			<input checked="" type="checkbox"/>				
	Complejas		¿Cree usted que algunos problemas que surgen dentro de sus actividades carecen de soluciones?			<input checked="" type="checkbox"/>				
			Fecha	<u>22/05/19</u>						

Yo, **Mgtr. MANCARELLA VALLADARES GIANCARLO MARIANO**, docente de la Facultad **Ciencias empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad Cesar Vallejo **Sede Lima Norte**, revisor de la tesis titulada "**COACHING GERENCIAL Y LA TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS DE OTI SAC, EN EL DISTRITO SAN MARTIN DE PORRES, AÑO 2018**" del estudiante **ESPINOZA CAMACHO JUNIOR WILDER**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 2.9% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

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

Lima 12 de Julio de 2019



.....
Mgtr. MANCARELLA VALLADARES GIANCARLO MARIANO
DNI: 40685109

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

https://ev.turnitin.com/app/carta/en_us/?u=2085974496&to=11492589228&s=8&student_user=182&lang=en_us

feedback studio

Junior Wilder ESPINOZA CAMACHO coaching gerencial y la toma de decisiones administrativas



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Coaching gerencial y la toma de decisiones administrativas de OII SAC, en el
Distrito San Martín de Porres, Año 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

JUNIOR WILDER ESPINOZA CAMACHO
(<http://portal.sgc.0000-0001-8311-87614>)

ASESOR:

Mgr. GIANCARLO MARIANO MANCARELLA VALLADARES
(<http://portal.sgc.0000-0002-4913-7214>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ
2019

Match Overview

29%



Currently viewing standard sources

[View English Sources \(Beta\)](#)

29

Matches

- 1 [repositorio.ucv.edu.pe](#) 15% >
- 2 Submitted to Universid... 8% >
- 3 Submitted to Universid... 1% >
- 4 Submitted to Universid... 1% >
- 5 Submitted to Universid... 1% >
- 6 [cybertesis.uach.cl](#) <1% >
- 7 [repositorio.usil.edu.pe](#) <1% >

Page: 1 of 27

Word Count: 7046


Text-only Report

High Resolution

On



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

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo ESPINOZA CAMACHO JUNIOR WILDER, identificado con Documento de Identidad N° 47921442 egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"COACHING GERENCIAL Y LA TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS DE OTI SAC, EN EL DISTRITO SAN MARTIN DE PORRES, AÑO 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ESPINOZA CAMACHO JUNIOR WILDER
 47921442

FECHA: 12 de Julio de 2019