



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Coaching y Empowerment en la empresa Stratton Peru s.a.c, lima  
2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Chavez de la Cadena, Cristian Alexander (ORCID: 0000-0002-4779-8959)

**ASESOR:**

Mgr. Guerra Bendezu, Carlos Andrés (ORCID: 0000-0002-8928-1237)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

Este trabajo se lo dedico a mi madre Ana y a mi abuela Eulalia por todo el apoyo incondicional y las palabras de aliento, sobre todo también a Dios por la paciencia y sabiduría adquirida a lo largo de la investigación.

### **Agradecimiento**

Agradecido primeramente con mi Asesor Carlos Guerra por el conocimiento y experiencia brindada, la empresa, mi supervisora Sandra y todos los que formaron parte de esta investigación.

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MÉTODO</b>	19
2.1 Tipo y diseño de investigación	19
2.2. Operacionalización de las variables	20
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Procedimiento	23
2.6. Método de análisis de datos	23
2.7. Aspectos éticos	23
<b>III. RESULTADOS</b>	24
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	29
<b>V. CONCLUSIONES</b>	31
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	32
<b>REFERENCIAS</b>	33
<b>ANEXOS</b>	38

## RESUMEN

El objetivo de la tesis fue demostrar la relación del coaching con empowerment en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019, Es importante mencionar también a Rodríguez (2015) afirma. “El coaching será muy diferente de una a otra especialidad gerencial, pero lo principal es que el individuo que recibe coaching desarrolle de manera eficaz sus capacidades para aumentar su rendimiento”. A su vez, es importante mencionar a Salcedo & Villares (2007), afirman. “Es un proceso que desarrolla la autodeterminación a un profesional para lograr impulsar su potencial y maximizar su contribución en los resultados de la empresa. Se basa más en ayudar a aprender que enseñar la lección”, por otro lado, Kieffer (1982) ha definido Empowerment en términos en adquisiciones individuales que atañen a la consecución de habilidades políticas, competencias e informaciones. Para Kieffer es “potente” (empowered) quien está en disposición de controlar su vida y, al participar activamente en asociaciones y organizaciones, adquiere poder aumentado su capacidad de conocimiento político y la autopercepción de su competencia. (p.60), Bowen & Lawler (1992) caracterizan al empowerment como un proceso para aumentar la asertividad que tiene la empresa con las decisiones. Dado que significa, delegar autoridad y poder al equipo de trabajo a través del acceso a la información. Implica, realizar un ambiente en el cual los colaboradores perciban que posean, eficiencia y servicios del principal negocio en sus respectivas áreas donde realizan sus funciones, y que esta facilitación puedan ponerla en práctica gracias a que la gerencia les brinda la tecnología, responsabilidad y autoridad requerida para lograr los objetivos. El tipo de investigación fue aplicada, la muestra utilizada fue la censal ya que tiene la misma cantidad que la población con un total de 30 colaboradores, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios en tipo Likert con enfoque cuantitativo y nivel correlacional ya que el estudio se realiza en un tiempo delimitado. Según los resultados se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, esto se debió a que el índice de correlación de Spearman fue de 0,683, evidenciándose un nivel de correlación moderado. Se concluye que el Coaching se relaciona con el Empowerment en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019.

**Palabras Clave:** Coaching, empowerment, entrenamiento

## ABSTRACT

The objective of the thesis is to demonstrate the relationship of coaching with empowerment in the company Stratton Peru S.A.C, Lima 2019, It is important to also mention Rodríguez (2015) affirms. "Coaching will be very different from one managerial specialty to another, but the main thing is that the individual receiving coaching effectively develops their abilities to increase their performance." In turn, it is important to mention Salcedo & Villares (2007), they say. "It is a process that develops the self-determination of a professional in order to boost their potential and maximize their contribution to the company's results. It is based more on helping to learn than teaching the lesson", on the other hand, Kieffer (1982) has defined Empowerment in terms of individual acquisitions that concern the attainment of political skills, competencies and information. For Kieffer it is "powerful" (empowered) who is willing to control his life and, by actively participating in associations and organizations, acquires increased power of political knowledge and self-perception of his competence. (p.60), Bowen & Lawler (1992) characterize empowerment as a process to increase the assertiveness that the company has with decisions. Since it means delegating authority and power to the work team through access to information. It implies, creating an environment in which employees perceive that they own, efficiency and services of the main business in their respective areas where they perform their duties, and that this facilitation can be implemented thanks to the fact that management gives them the technology, responsibility and authority required to achieve the objectives. The type of research was applied, the sample used was the census since it has the same amount as the population with a total of 30 collaborators, the instruments used were the Likert-type questionnaires with quantitative approach and correlational level since the study is carried out in a limited time. According to the results, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, this was due to Spearman's correlation index being 0.683, showing a moderate level of correlation. It is concluded that Coaching is related to Empowerment in the company Stratton Peru S.A.C, Lima 2019.

**Keywords:** Coaching, empowerment, abilities

## **I. INTRODUCCIÓN**

Internacionalmente las empresas viven en un mundo muy competitivo, por lo tanto, es recomendable implementar la herramienta del coaching, ya que los resultados que son beneficiosos están estrechamente relacionados con la mejora y desarrollo en aquellos procesos en relación a las decisiones que toma la organización y el alcance más efectivo de los objetivos establecidos. Por ello, la función del coach culmina cuando se han logrado los objetivos satisfactoriamente.

Ha habido momentos en los que, los servicios del coach son indispensables cuando las organizaciones están atravesando momentos de desarrollo y transformación. No obstante, cualquier persona que requiera potenciar su rendimiento profesional y personal, puede necesitar este entrenamiento.

A nivel nacional, dado a los resultados reflejados al aplicar el coaching, se considera como una herramienta personalizada y poderosa para contribuir con la eficacia profesional en el ámbito laboral, reflejando todas las potencialidades de los individuos en su rol laboral.

Años anteriores, Timothy Gallwey (Capitán en la Universidad de Harvard de tenis y Profesor de literatura) identificó que el principal obstáculo para el ser humano no radica en su cuerpo sino en su mente dado que parte de ello elaboró un método y libro llamado “El juego interior” cuando el coaching se aplicaba por los años 70 en lo deportivo.

A nivel local, si bien es cierto muchas organizaciones ponen a prueba esta herramienta para alcanzar sus objetivos, pero la mayoría le dan poca importancia o aplican de manera correcta esta herramienta, como el caso de la cuenta de Entel prepago Perú de la empresa Stratton Peru S.A.C, que por más que emplee la retroalimentación y posea plan de mejora, se refleja que no es suficiente para que los ejecutivos logren sus objetivos designados por la organización, en este caso la organización quiere mostrar una mejora continua, con el fin de lograrlo lentamente.

Por ello, se pretende lograr demostrar la relación que existe entre el Coaching y Empowerment en la empresa Stratton Peru S.A.C, y a su vez identificar si se aplica de forma correcta en la cuenta Entel Prepago.

Se identificaron un conjunto de investigaciones que han sido referidas a problemáticas similares, conformadas por tesis y artículos de investigación elaboradas en los últimos años, las cuales apoyaran la investigación y las cuales que se presentan a continuación.

De igual manera, Cárdenas (2015) en su tesis “Coaching y Desempeño Docente en la provincia de Huancayo, Universidad nacional del centro del Perú” de la Facultad de ciencias empresariales, la investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la aplicación del Coaching en el desarrollo del desempeño en la provincia de Huancayo. Los métodos que se utilizaron para esta investigación han sido: descriptivo y estadístico con diseño cuasi experimental. Los docentes de la IIEE secundaria en la provincia de Huancayo conformaron la población y la muestra también fue la misma. La investigación tuvo como conclusión que la aplicación del Coaching influye de forma positiva en el desarrollo del Desempeño Docente.

En este sentido, Arce (2018), en su tesis denominada “Coaching y Motivación en los Docentes de la escuela profesional de administración, Universidad Privada Telesup, Lima 2017”. De la Universidad privada Norbert Wiener, Perú. El problema principal de la tesis fue, ¿Cómo se relaciona el Coaching con la motivación en los Docentes de la escuela profesional de administración de la Universidad Telesup de Lima, 2017? La investigación utilizó el tipo de método aplicada, con nivel descriptivo correlacional, y tuvo como diseño experimental, su muestra estuvo conformada por 12 profesores con edades entre los 20 a 50 años que pertenecen a un centro educativo privado. La conclusión fue que si existe relación de manera directa entre el Coaching y Motivación en los Docentes de la escuela profesional de administración de la Universidad de Telesup de Lima 2017.

De igual manera, Alcántara & Pintado (2018), en su tesis denominada “El Coaching como herramienta para mejorar las competencias laborales de los colaboradores de King Kong Lambayeque s.c.r.l 2017”, Universidad señor de Sipán, Perú. La presente investigación planteó como principal problema, ¿De qué manera el coaching como herramienta mejorará las competencias laborales de los colaboradores de King Kong Lambayeque S.C.R.L?, la tesis aplicó el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo. 35 trabajadores en el área de producción conforman la población, la muestra fue conformada por la misma cantidad de personas. La investigación llego a la conclusión que se propuso con el fin de satisfacer y desarrollar las competencias laborales de los colaboradores, esto ayuda para su mejora.

En este sentido, Villa (2018), en su tesis nominada “El empowerment en el compromiso organizacional en las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba, 2018”, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Planteo como principal problema; ¿Cómo incide el empowerment en el compromiso organizacional dentro de las empresas comerciales de la ciudad de Moyobamba en el año 2018?, se trabajó con el estudio no experimental de alcance correlacional, la muestra fue de 115 empleados. Los resultados concluyeron que el Empowerment si se correlaciona de forma causal con el compromiso organizacional de los empleados de las empresas comerciales.

De tal manera, Hoyos (2019), en su tesis nominada “el empowerment y su relación con la motivación laboral en la municipalidad provincial de chota en el año 2018” Universidad Nacional de Cajamarca, Perú. Tuvo como problema; ¿Cuál es la relación entre el empowerment y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Chota en el año 2018?, la investigación fue de tipo aplicada, el nivel descriptivo y correlacional con diseño no experimental, teniendo como población 130 personas que trabajan en diferentes áreas de la Municipalidad. Se concluyó que, si existe relación entre Empowerment y motivación laboral es deficiente, ya que el nivel de empoderamiento para los colaboradores es limitado.

De igual manera, Anne (2015), en su tesis nominada “Impacto del Coaching en el desarrollo de competencias para la vida”, Universidad Pablo de Olavide de Sevilla”, España. El problema principal de la tesis es estudiar el “Impacto del Coaching en el desarrollo de competencias para la vida de estudiantes de la educación de la educación superior”, se empleó un diseño cualitativo mixto de 3 fases. La tesis tuvo como conclusión que el trabajo de investigación lograra el objetivo de estudiar el impacto del Coaching en la mejora de los conocimientos y competencia para la vida en estudiantes de la Educación superior y, de esta manera, desarrollar importantes en el ámbito educativo.

En este sentido, Monroy (2015), en su tesis nominada “Coaching y Desempeño laboral (Estudio realizado con supervisores y visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango)”. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. La tesis tuvo como objetivo “Determinar la relación de la práctica de Coaching en el desempeño laboral de los visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango, se empleó el tipo descriptivo. Teniendo como conclusión la relación que hay de forma positiva entre el Coaching con el desempeño de los colaboradores dado que aumenta el índice de ventas, el número de visitas que se realizan y el de clientes.

En este sentido, Vargas (2017), en su tesis nominada, “El Coaching en el empoderamiento de los colaboradores de la Carrocería Patricio Cepeda Cía. Ltda. Del cantón Ambato, Provincia de Tungurahua”. La tesis tuvo como objetivo, Investigar la influencia del Coaching en el empoderamiento de los colaboradores de la carrocería Patricio Cepeda Cia. Del cantón Ambato, Provincia de Tungurahua”, la metodología que se utilizó fue el exploratorio-descriptivo, con una muestra de 80 personas. Definió al coaching, basado en el concepto de muradeo (2011), como un conjunto de preguntas para ayudar a eliminar falencias o limitaciones de las personas, logrando que se vuelvan consientes en sus hábitos, acciones y creencias; del mismo modo conceptualizó el empoderamiento basado en la definición de Münch (2012) como, un proceso para desarrollar las competencias del trabajador a través de la delegación de autoridad y responsabilidades aumentando así la autoestima de los mismos.

De igual manera, López (2015), en su tesis nominada “empoderamiento y satisfacción laboral (Estudio realizado con los colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez)” Universidad Rafael Landívar. Tuvo como principal objetivo, Establecer la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez, el diseño que se implementó fue el descriptivo, debido a su contenido, teniendo a 26 colaboradores como población. Se llegó a la conclusión que el empoderamiento influye en la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de rio bravo Suchitepéquez.

En este sentido, Arroyo (2015) en su tesis nominada “El Empowerment a manera de herramienta gerencial como propuesta para mejorar la Estructura Organizacional del Área Operativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pakarymuy del Cantón Píllaro”, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, planteó como principal problema ; ¿De qué manera la ausencia de Herramientas Gerenciales incide en la Estructura Organizacional en el Área Operativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pakarymuy del cantón Pillaro?, la investigación tuvo como enfoque cualitativo cuantitativo y de carácter social, de tipo descriptivo, con una población conformada por 50 colaboradores. Tuvo como conclusión que la cooperativa es una organización que planifica sus procesos y estrategias que además son evaluadas por el bienestar de la empresa.

De tal manera, Gil (2019) en su artículo nos indica que el coaching en el lugar de trabajo es cada vez más popular como una herramienta global de aprendizaje y desarrollo para mejorar las capacidades profesionales de los empleados. No obstante, poco se sabe sobre el papel de los factores transculturales en el coaching y las relaciones entre los factores de motivación. En consecuencia, a partir de las teorías de las áreas de investigación de la psicología transcultural, proponemos un marco teórico que desvela la efectividad de los diferentes enfoques de coaching en diversos contextos culturales y de coaching.

En el mismo sentido, O'Connor (2016) en su artículo nos indica que Steve Helle “CEO de la compañía”, Tom O'Connor me presionó bastante para mostrar que métodos se estaban utilizando para dar dirección, proporcionar retroalimentación y transmitir estrategias a nuestros empleados. Él nos presentó un simple formulario de coaching de una página que usamos hasta el día de hoy. De la misma manera, el objetivo del coaching en toda la organización es que todos los gerentes entrenen sus informes directos cada cuatro semanas, a su vez impulsar una cultura a través de objetivos acordados para lograr la estrategia general de la empresa a través de las sesiones mensuales de coaching.

De tal manera, Petersen (2015) en su artículo nos menciona que el propósito del estudio fue comprender y describir sistemáticamente la esencia de la experiencia de los directivos de secundaria que recibieron coaching de liderazgo, la metodología que se utilizó fue el diseño fenomenológico para explorar las experiencias de los directores de secundaria con el coaching, se concluye que las transcripciones se revisaron varias veces para descubrir más de 30 declaraciones significativas de las entrevistas y se recomienda que el coaching de liderazgo puede ayudar a los directores con las demandas cambiantes de puesto.

En este sentido, West-Leuer (2017) en su artículo nos menciona que el “Coaching interno” presenta un extenso espectro de asesoramiento interno. Por ello, el coaching se muestra menos como una profesión por derecho propio, sino como una función que permite ofrecer y emplear individuos con papales muy diferentes. Los directos de personal, los altos directivos y los asesores internos especiales presentan información sobre sus funciones de asesoramiento dentro de las organizaciones. Se hace evidente que el coaching como función interna se ha convertido como parte integral de las empresas. Por ello, este artículo es igualmente relevante para entrenadores internos y externos. La exposición y el análisis de las habilidades de coaching desde diversos puntos de vista del servicio pueden crear una mayor conciencia del propio papel y fortalece la cooperación profesional.

De tal manera, Lovell (2018) en su artículo nos indica que el coaching se ha empleado con éxito en los deportes competitivos, la música profesional y el mundo empresarial y corporativo. Ahora está emergiendo como una modalidad de capacitación en educación médica, este artículo revisa la evidencia actual sobre estrategias de coaching para médicos y estudiantes de medicina, se realizaron búsquedas de literatura aplicada en PubMed, MEDLINE y Web of Science. Las definiciones predeterminadas de las intervenciones de coaching y sus evaluaciones se utilizaron para reducir a 9933 documentos a 21. Se concluye que hay poca evidencia a mediana fortaleza para apoyar el coaching como un método para mejorar el bienestar del médico y fortalecer las habilidades no técnicas, aunque la base de evidencia es limitada en su conjunto.

De la misma manera, McLeod, R. H., Hardy, J. K., & Grifenhagen, J. F. (2019) en el artículo mencionan que 49 entrenadores, 947 maestros y 189 administradores en un programa estatal prekindergarten respondieron a las preguntas de la encuesta sobre dosis y actividades de coaching. Las respuestas de la encuesta se alinearon con el coaching Quality Framework, una organización de coaching de calidad propuesta por los autores, y se analizaron para identificar similitudes y diferencias en las perspectivas de coaching de los grupos de interés. En conclusión, la gran mayoría de los entrenadores, profesores y administradores encuestados estuvieron de acuerdo en que el coaching era una estrategia eficaz de desarrollo profesional para apoyar el uso de prácticas basadas en la evidencia por parte de los profesores.

En tal sentido, Minzlaff (2019) en su artículo nos menciona que el coaching organizacional ha crecido significativamente en popularidad, pero a pesar de este crecimiento, el uso de un enfoque basado en evidencia en la práctica es limitado. Para abordar esta limitación, en este artículo se reúnen estrategias y técnicas extraídas de tres intervenciones basadas en evidencia: coaching cognitivo conductual, entrevistas motivacionales (MI) y atención plena, para formar un modelo integrador para el coaching en organizaciones. Este modelo, a diferencia de los otros que se encuentran en la literatura, reconoce la importancia de considerar y abordar tres factores que pueden influir en el resultado del entrenamiento.

De esta manera, Huffman (2016) en su artículo nos indica que la creciente demanda de coaching en la salud y coaching sobre el bienestar en la promoción de la salud en el trabajo y en el mercado ha dado lugar a una gran cantidad de programas de capacitación con amplias

variaciones en las definiciones de coaching, contenido, atributos y elegibilidad de aquellos que pueden entrenar. Es en interés de la conciencia pública y la seguridad que los que practican la práctica clínica tomen la iniciativa en esta discusión y ofrezcan un contraste y una comparación razonables centrándose en los riesgos y responsabilidades del coaching sanitario en particular. Con respaldo de la asociación americana de enfermeras de salud ocupacional (AAOHN), la sociedad nacional de coaching de Salud, cuyos miembros son principalmente enfermeras, discute el tema y expone su posición aquí.

A su vez, Blackett, AD, Evans, A. & Piggott, D. (2017) en su artículo nos mencionan que al inicio de la temporada 2013/2014 en Inglaterra y Gales, 90 entrenadores en jefe de los 92 clubes nacionales de la liga de fútbol profesional masculino y 20 de clubes de rugby profesionales de hombre tenían la tenencia como jugador de elite profesional en sus respectivos deportes. Las razones por las cuales los ex atletas de elite dominan el coaching, los roles en los clubes deportivos profesionales y por qué se respalda una vía de “vía rápida” desde el atleta de elite hasta el entrenador de alto rendimiento sigue esa línea. De esta manera el presente estudio trató de abordar este problema mediante la investigación de las bases de vía rápida de coaching. Los resultados surgieron que el coaching en jefe, las citas a menudo se basaban en la capacidad percibida de los entrenadores en jefe para ganar el “respeto” del jugador.

Sin embargo, Eastman (2019) en su artículo nos menciona que el propósito del artículo es destacar los principales hallazgos, temas y conceptos en coaching desde la creación de la revista internacional de mentoría y coaching en educación a principios de 2012 hasta finales de 2018, el estudio se basa en un análisis de las tendencias de investigación publicado en el *international journal of mentoring and coaching in education* desde el volumen 1 hasta el 7, a través de una amplia gama de contextos geográficos e institucionales, los estudios encuestados en esta revisión bibliográfica señalan las diferentes maneras en que las intervenciones de coaching apoyan el éxito en la enseñanza y el liderazgo.

De tal manera, Lewis, R. L., Brown, D. A., & Sutton, N. C. (2019) en el artículo nos menciona que el propósito de este trabajo es replantear el debate sobre la tensión entre el control gerencial y el empowerment de los empleados a partir de una teoría de la paradoja. Reformular el problema de esta manera llama la atención sobre la variedad de formas en que las organizaciones pueden atender simultáneamente el control y el empowerment, se realizó un examen conceptual de la relación entre empowerment y control utilizando una parte de

la teoría paradójica, este artículo aporta una perspectiva teórica sobre el problema clásico de la tensión entre el control gerencial y el empoderamiento de los empleados.

En este mismo sentido, Vuorenmaa (2014) en su artículo nos menciona que este artículo prueba la validez y fiabilidad de la versión personal de la escala de empoderamiento familiar en los servicios familiares en Finlandia, este estudio utilizó un diseño de encuesta transversal, para medir como el personal de servicios familiares evalúa el fortalecimiento del empoderamiento parental. La fiabilidad de la versión de personal de la escala de empoderamiento familiar fue aceptable. El nivel de refuerzo del empoderamiento de los padres fue elevado. El empoderamiento de los padres fue elevado. El empoderamiento de los padres se reforzó sobre todo el ámbito de la salud y menos en los servicios educativos. Las propiedades psicométricas de la versión personal de la escala de empoderamiento familiar fueron aceptables. Puede servir de instrumento genérico para evaluar el fortalecimiento del empoderamiento de los servicios familiares en Finlandia.

De tal manera, Peterson (2014) en su artículo nos indica que la teoría del empoderamiento se ha centrado en definir el constructo en diferentes análisis, presentar nuevos marcos o dimensiones y explicar las relaciones entre los procesos relacionados con el empoderamiento y los resultados. Una cuestión crítica es si el empoderamiento se conceptualiza como un constructo superordinado (es decir, si el empoderamiento se manifiesta por sus dimensiones), un constructo agregado (es decir, el empoderamiento está formado por sus dimensiones), o más bien como un conjunto de constructos distintos. Este artículo representa el primer intento de abordar este tema sistemáticamente en la teoría del empoderamiento, se argumenta que los modelos superordinados de empoderamiento están mal especificados y se necesita una investigación que pruebe modelos alternativos en diferentes niveles para avanzar en la teoría, la investigación y la práctica en esta área.

Sin embargo, Rawat (2014) en su artículo nos menciona que pone de relieve que el empoderamiento de las mujeres está vinculado a la creencia y la práctica del patriarcado que subyuga a las mujeres en diversos niveles: político, económico, social y cultural. El patriarcado es una construcción social e ideológica que considera a los hombres (que son los patriarcas) como superiores a las mujeres. El patriarcado impone estereotipos de masculinidad y feminidad en la sociedad que fortalecen las relaciones de poder inicuas entre hombres y mujeres. Los resultados indican que, al contrarrestar el patriarcado, las mujeres experimentan un mayor empoderamiento y empoderamiento psicológico. Los resultados

también muestran que el nivel de educación de las mujeres no tuvo ningún impacto en el empoderamiento de la víspera. Esta es la razón por la cual hay mujeres discapacitadas incluso entre la clase media y las clases altas de la sociedad educadas. Este hallazgo tiene implicaciones importantes para las agencias, instituciones y el Estado que están utilizando la educación como medio de cambio y empoderamiento. El empoderamiento en el lugar de trabajo y en el hogar parece tener un efecto de propagación, ya que moderan la relación entre el empoderamiento de la víspera y el bienestar general.

De tal manera, Sakanashi, S., & Fujita, K. (2017) en el artículo nos mencionan que El empoderamiento puede influir en los estados físicos y mentales de los cuidadores familiares. Estudios previos analizaron el empoderamiento de los cuidadores familiares de niños. No se ha aclarado plenamente el concepto de empoderamiento entre los cuidadores familiares que prestan atención a adultos o ancianos. Lo que agrega este artículo: El empoderamiento entre cuidadores familiares comprende 6 atributos, 5 antecedentes y 5 consecuencias. El empoderamiento entre los cuidadores familiares de adultos y ancianos puede definirse como «control positivo de la mente y el cuerpo de uno, cultivar una actitud positiva, tratar proactivamente de entender el papel de uno como cuidador para mejorar las capacidades de cuidado, centrándose en otros, así como en uno mismo, apoyando la independencia del receptor y la creación de relaciones constructivas con otras personas que lo rodean.» Los hallazgos sugieren que el empoderamiento es un concepto integral que contiene cualidades de los conceptos de afrontamiento, autoeficacia, autonomía y autodeterminación.

Las implicaciones de este artículo: Los componentes del empoderamiento aclarados en esta investigación pueden integrarse en mediciones e intervenciones relacionadas con el empoderamiento de los cuidadores familiares que cuidan a adultos y ancianos. La aclaración de la definición de empoderamiento en los cuidadores familiares puede permitir a los investigadores distinguirla mejor de conceptos similares.

En este mismo sentido, Kemery., Randolph & Stickney (2014) en el artículo nos mencionan que este estudio explora el papel del gerente y la preferencia de los empleados en el establecimiento de límites gerenciales en el empowerment. Las investigaciones han demostrado una clara relación entre las prácticas de empowerment de los gerentes y el empowerment psicológico de los empleados, pero persiste la confusión en la literatura sobre empowerment sobre el papel que desempeñan los límites en la creación de empowerment.

Añadimos claridad al rol del establecimiento de límites al considerar cómo la variable de diferencia individual de la preferencia de gerente y empleado por el establecimiento de límites gerenciales afecta el empowerment. Los resultados indican que una mayor preferencia por el establecimiento de límites directivos se asoció con una mayor utilización de prácticas de empowerment por parte de los directivos y con un mayor empowerment psicológico de los empleados. Para los directivos había una relación cuadrática positiva que se aceleraba entre la preferencia por el establecimiento de límites directivos y las prácticas de empowerment. También se confirma la relación positiva entre las prácticas de empowerment de los directivos y el empowerment psicológico de los empleados, y se encontró que la preferencia de los empleados por el establecimiento de límites no moderó esta relación, excepto en el modelo de competencia.

De tal manera, Zaeri & Rad (2017) en el artículo nos mencionan que este estudio tiene como objetivo predecir la intención de rotación con comportamiento de empowerment de liderazgo y empowerment psicológico. Este estudio fue descriptivo correlacional y 145 empleados en la Universidad de Ciencias Médicas de Jahrom por muestreo fácil aleatorio o disponible. Los datos de investigación fueron recolectados por Cammann (1983); Cuestionario de intención de rotación TIQ, Spreitzer (1995); cuestionario de empoderamiento psicológico MEQ y cuestionario de liderazgo de Konczak (2000) LEBQ. Para mayor fiabilidad, Alpha Cronbach es 0.72, 0.89 y 0.92. Los datos se analizaron mediante regresión con la aplicación Spss22 y el modelo de ecuaciones estructurales (Path Analysis) por Amos18. Los resultados muestran que existe una relación significativa negativa entre el empowerment psicológico y el comportamiento de empowerment del liderazgo con intención de rotación. Hay una relación significativa positiva con el estado empowerment del comportamiento de liderazgo y el empowerment psicológico. Asimismo, se mostró correlación negativa significativa del comportamiento de empowerment del liderazgo de la mayor correlación participativa de decisión, desarrollo, poder, intercambio de información y responsabilidad con intención de rotación. En el empowerment psicológico se observó la relación negativa más significativa entre la intención influyente y la rotación. Después de observarlo, existe una relación negativa significativa entre la idoneidad y la intención de rotación. Asimismo, los resultados mostraron que no existe una relación significativa entre los independientes y virtualmente con intención de rotación, entre el comportamiento de empowerment del liderazgo y el empowerment psicológico, también,

entre el empowerment psicológico y la intención de rotación y en el modelo final, hay significativa relación entre el comportamiento de empowerment del liderazgo y la intención de rotación.

En este mismo sentido, Hartmann, Apaolaza & D'Souza. (2018) en el artículo nos mencionan que Esta investigación aborda la cuestión de si el empoderamiento psicológico, es decir, el sentimiento subjetivo de empoderamiento, puede explicar las diferencias en la motivación individual para participar en un comportamiento favorable al clima del consumidor. ¿Puede el sentimiento subjetivo de tener realmente «un impacto en lo que sucede», de tener «el poder de cambiar las cosas», motivar a los consumidores a hacer más por el medio ambiente? Esta investigación aborda la cuestión de si el empoderamiento psicológico, es decir, el sentimiento subjetivo de empoderamiento, puede explicar las diferencias en la motivación individual para participar en un comportamiento favorable al clima del consumidor. ¿Puede el sentimiento subjetivo de tener realmente «un impacto en lo que sucede», de tener «el poder de cambiar las cosas», motivar a los consumidores a hacer más por el medio ambiente?

La presente investigación hace dos contribuciones para abordar esta brecha en la literatura. En primer lugar, se desarrolla un marco teórico que integra el empoderamiento psicológico en el modelo popular de valor-creen-norma (VBN) que explica el comportamiento proambiental (Stern et al., 1999; Stern, 2000). La teoría de la VBN postula que las normas personales (PN), como parte de un orden secuencial de diferentes variables y efectos, determinan las intenciones de comportamiento proambiental. En esta investigación, se propone el empoderamiento psicológico para moderar los efectos de las NP sobre el comportamiento del consumidor protector climático. Para los consumidores que se sienten empoderados, el efecto de la PN en las intenciones proambientales debería ser más fuerte que para las personas que carecen de empoderamiento psicológico. En consecuencia, los consumidores empoderados deberían tener una motivación proambiental más fuerte.

De tal manera, Dahinten, Lee y MacPhee (2016) en el artículo nos mencionan que, El objetivo principal de este estudio fue examinar las relaciones entre el empowerment estructural, el empowerment psicológico y la satisfacción laboral entre las enfermeras del personal, después de controlar el uso de los comportamientos de empowerment de sus líderes. El empowerment estructural fue el predictor independiente más fuerte de la satisfacción laboral, seguido por los comportamientos de empowerment del líder y el

empowerment psicológico. Después de considerar los efectos del empowerment estructural y los comportamientos de empowerment del líder, las cuatro dimensiones del empowerment psicológico mostraron solo pequeños efectos independientes sobre la satisfacción laboral. El empowerment psicológico no medió los efectos del empowerment estructural en la satisfacción laboral. La satisfacción laboral de las enfermeras está más influenciada por su acceso a las estructuras de empowerment organizacional. Los comportamientos de empowerment del líder, el empowerment estructural y el empowerment psicológico, que operan juntos, mejoran la satisfacción laboral de las enfermeras.

En tal sentido, Berry, Ennion & Barrowclough (2014) en el artículo nos mencionan que Los objetivos del presente estudio fueron validar una medida de empowerment en una población británica de personas con un diagnóstico dual de esquizofrenia y uso indebido de sustancias y evaluar las relaciones entre el empowerment y otros resultados clave. Los pacientes que participaron en un gran ensayo de control aleatorizado para la entrevista motivacional para el uso indebido de drogas y alcohol en la esquizofrenia o psicosis (ensayo MIDAS) completaron medidas de empowerment, síntomas, funcionamiento global y uso de sustancias al inicio, seguimiento de 12 y 24 meses. Un modelo de empowerment de tres factores: autoeficacia y control; poder e ira; y activismo proporcionaron el mejor ajuste de los datos en los tres puntos de tiempo. Hubo alguna evidencia de asociación entre el empowerment y ambos síntomas y el funcionamiento global, aunque estas asociaciones no fueron consistentes entre subescalas. Los cambios en el empowerment predijeron cambios en los síntomas y el funcionamiento en el seguimiento.

El empowerment es un concepto ampliamente definido y su significado puede diferir entre diferentes poblaciones de personas con problemas de salud mental graves y duraderos. El empowerment es un componente clave de la recuperación y debe evaluarse en los tratamientos, además de las medidas de resultados más tradicionales de los síntomas y el funcionamiento

En tal sentido, Appelbaum (2014) nos menciona que el empowerment es un concepto en constante evolución que puede ser interpretado y aplicado de muchas maneras diferentes dependiendo de los actores involucrados, la cultura corporativa existente y el contexto general de la situación que se desarrolla. Por consiguiente, la mayoría de los expertos están de acuerdo en que no existe una definición global del empowerment, sino que es más bien un concepto básico que debe analizarse conjuntamente con muchos otros factores influyentes

aplicables en un entorno determinado. En su esencia, el empowerment es la delegación de autoridad y/o responsabilidad por un superior a un subordinado (Pelit et al. , 2011) . Sin embargo, la mera acción de empoderar a un empleado no es suficiente para asegurar el resultado final deseado porque hay otras variables críticas a considerar, es decir, la fuente y el grado de motivación del empleado, la disponibilidad de formación, la comunicación y la relación de confianza entre el superior y el subordinado, el estilo de liderazgo del superior, la calidad de la retroalimentación recibida por el subordinado, etc. (Pelit et al. , 2011) . Este documento de dos partes explorará una multitud de factores para ayudar a comprender los desafíos y cuestiones que deben abordarse a medida que las organizaciones decidan emprender un viaje de empowerment.

De esta misma manera, McAllister (2015) nos menciona que, en los últimos años se han establecido intervenciones y programas de política sanitaria para promover el empoderamiento de los pacientes, prestando especial atención a los pacientes afectados por enfermedades a largo plazo. Sin embargo, falta una definición clara del empoderamiento del paciente, lo que dificulta la evaluación de la eficacia de las intervenciones diseñadas para promoverlo. El objetivo de este estudio fue desarrollar un mapa conceptual del empoderamiento del paciente, incluyendo componentes del empoderamiento del paciente y relaciones con otros constructos como la alfabetización en salud, la autogestión y la toma de decisiones compartidas. La revisión bibliográfica identificó 67 artículos que incluyeron una definición de empoderamiento del paciente. Se extrajo una variedad de definiciones de empoderamiento del paciente.

El análisis temático identificó temas clave de base, y estos temas se utilizaron para desarrollar un marco de codificación inicial para el análisis de los datos de las entrevistas. Se realizaron 19 entrevistas semiestructuradas con actores clave. Las transcripciones se analizaron utilizando el marco de codificación inicial y se utilizaron los hallazgos para seguir desarrollando el mapa conceptual. El mapa conceptual resultante describe que el empoderamiento del paciente puede concebirse como un estado que abarca un espectro de niveles bajos a altos de empoderamiento del paciente, con el nivel de empoderamiento del paciente potencialmente medible usando un conjunto de indicadores. Se identificaron cinco componentes clave del mapa conceptual: la ética subyacente, los moderadores, las intervenciones, los indicadores y los resultados. En el mapa conceptual se ilustran las

relaciones con otros conceptos tales como la alfabetización sanitaria, la autogestión y la toma de decisiones compartidas

En este mismo sentido, Bravo & McAllister (2015) nos mencionan En los últimos años, se han establecido intervenciones y programas de política sanitaria para promover el empoderamiento de los pacientes, prestando especial atención a los pacientes afectados por enfermedades a largo plazo. Sin embargo, falta una definición clara del empoderamiento del paciente, lo que dificulta la evaluación de la eficacia de las intervenciones diseñadas para promoverlo. El objetivo de este estudio fue desarrollar un mapa conceptual del empoderamiento del paciente, incluyendo componentes del empoderamiento del paciente y relaciones con otros constructos como la alfabetización en salud, la autogestión y la toma de decisiones compartidas. Se describe un nuevo mapa conceptual del empoderamiento del paciente basado en definiciones publicadas de empoderamiento del paciente y entrevistas cualitativas con partes interesadas del Reino Unido, que puede ser útil para los proveedores de salud e investigadores que diseñan, implementan y evalúan intervenciones para promover el empoderamiento de los pacientes

De tal manera, Chiapperino (2014) menciona que Este artículo distingue entre los usos del empowerment en diferentes contextos en la política sanitaria y la promoción de la salud, proporcionando un modelo para el escrutinio ético y político de esos usos. Argumentamos que las controversias que actualmente genera el empowerment se entienden mejor mediante una distinción histórica entre dos conceptos de empowerment, a saber, lo que llamamos el enfoque radical del empowerment y la nueva ola de empowerment. Partiendo de esta distinción, presentamos una agenda de investigación para los éticos y los responsables políticos, destacando tres campos de controversia planteados por la nueva ola de empowerment, a saber: (1) la relación entre el empowerment y las interferencias paternalistas por parte de los profesionales; (2) el compromiso evaluativo de estrategias de empowerment para el logro de los objetivos relacionados con la salud, y 3 los problemas derivados de la importancia atribuida a la responsabilidad por la salud en los últimos usos de la potenciación. Por último, alentamos la teorización explícita de estas controversias morales como paso necesario para el desarrollo y la implementación de procesos de empowerment éticamente legítimos.

En tal sentido, D'Innocenzo (2016), nos menciona que el empowerment psicológico ha sido ampliamente estudiado en las últimas décadas en una variedad de contextos y parece

ser especialmente destacado dentro de entornos dinámicos y complejos como la atención sanitaria. Sin embargo, un metaanálisis reciente encontró que las relaciones de empowerment psicológico varían significativamente entre los estudios, y todavía hay una comprensión bastante limitada de cómo opera el empowerment a través de los niveles. En consecuencia, avanzamos y probamos un modelo multinivel de empowerment que busca comprender mejor los efectos únicos y sinérgicos entre el empowerment de la unidad y el individuo en las unidades hospitalarias. El análisis de datos que involucraron a 544 individuos en 78 unidades, recolectados de múltiples fuentes en tres periodos de tiempo diferentes, reveló que el empowerment de la unidad evidenció una interacción sinérgica con el empowerment psicológico a nivel individual en relación con el desempeño laboral de los individuos, así como un efecto indirecto en rendimiento a través del empowerment individual, mientras controla los niveles de rendimiento anteriores. Cabe destacar que estos efectos fueron significativos en niveles relativamente altos, pero no en niveles relativamente bajos, de empowerment de la unidad. Además, encontramos que el clima de voz de la unidad aumentaba el empowerment de la unidad y, por lo tanto, mejoraba el empowerment psicológico individual. Estos hallazgos sugieren que, en entornos complejos y dinámicos, el empowerment de las unidades de trabajo es un medio importante por el cual los líderes pueden mejorar el rendimiento de las personas.

Por otro lado, es importante reconocer a unas teorías referidas al tema investigado, las cuales respaldan la investigación y sirven de ruta para el análisis de la realidad estudiada.

En este aspecto, el proceso de coaching tiene un término, y aunque ya lo hemos previsto al inicio del mismo, tiene su especial importancia cerrarlo bien. El proceso se acaba cuando los objetivos previstos inicialmente se han conseguido. También se puede pensar en acabar cuando, aunque no hayan conseguido del todo, el cliente tiene la confianza suficiente consigo mismo para seguir avanzando solo. (Payeras,2010, p. 47)

Es importante mencionar también a Rodríguez (s.f) afirma. “El coaching será muy diferente de una a otra especialidad gerencial, pero lo principal es que el individuo que recibe coaching desarrolle de manera eficaz sus capacidades para aumentar su rendimiento”.

A su vez, es importante mencionar a Salcedo & Villares (2007), afirman. “Es un proceso que desarrolla la autodeterminación a un profesional para lograr impulsar su potencial y

maximizar su contribución en los resultados de la empresa. Se basa más en ayudar a aprender que enseñar la lección”.

Es importante definir algunos conceptos importantes referido al tema investigado, ya que permiten entender mejor el contexto sobre el cual se desarrollan las actividades investigadas, los cuales se muestran a continuación.

La palabra empowerment llama la atención de muchas personas, a otras en cambio no les agrada. Las personas sienten atracción porque ofrece algo que no existe y es capaz de cambiar sus vidas. La palabra genera una idea de que las personas tienen el control sobre sus entornos y ellas mismas, que expanden sus horizontes, sus posibilidades y se elevan a niveles más altos de satisfacción y logro. (pág. 15. Terry Wilson)

Kieffer (1982) ha definido Empowerment en términos en adquisiciones individuales que atañen a la consecución de habilidades políticas, competencias e informaciones. Para Kieffer es “potente” (empowered) quien está en disposición de controlar su vida y, al participar activamente en asociaciones y organizaciones, adquiere poder aumentado su capacidad de conocimiento político y la autopercepción de su competencia. (p.60)

La palabra Empowerment deriva del verbo to empower que significa “favorecer la adquisición de poder, hacer capaz de”. Al principio la palabra se aplica repetidamente con un amplio espectro de significados, apareciendo en literatura por los menos en cuatro ámbitos diferentes: político, médico, psicoterapéutico y gestor organizativo (Piccardo 1995) No se puede traducir con su correspondiente término español, aun cuando muchas veces se usa para dar un nombre a elementos y fenómenos de naturaleza intrínsecamente distinta. (pág. 61)

Bowen & Lawler (1992) caracterizan al empowerment como un proceso para aumentar la asertividad que tiene la empresa con las decisiones. Dado que significa, delegar autoridad y poder al equipo de trabajo a través del acceso a la información. Implica, realizar un ambiente en el cual los colaboradores perciban que posean, eficiencia y servicios del principal negocio en sus respectivas áreas donde realizan sus funciones, y que esta facilitación puedan ponerla en práctica gracias a que la gerencia les brinda la tecnología, responsabilidad y autoridad requerida para lograr los objetivos.

Moldogaziev, T. (2013), visto desde una perspectiva gerencial, el autor menciona que el poder de los empleados es una construcción relativa que describe cómo aquellos con poder en las organizaciones comparten, información, recursos y recompensas con aquellos que carecen de ella. También describió que el empowerment de los empleados se utiliza como una herramienta de construcción motivacional compuesta por cuatro elementos o códigos que son las competencias, autodeterminación e impacto o resultados, que refleja un activo más pasivo orientado hacia un rol de trabajo (p.5-6).

Wilson, T. (2004), el autor define en su libro que el empowerment es un cambio de estilo organizacional que se dirige a cambiar la estructura piramidal a una mucho más plana, todo ello gracias a la liberación del poder por parte de los directivos; para potenciar las competencias, autodeterminación, motivación y resultados de todos los colaboradores; logrando así, que éstos tengan un rango de acción o poder más amplio en su trabajo y funciones para tomar decisiones satisfactorias. El autor también menciona, que tanto directivos como colaboradores ven al empowerment como una manera para eliminar la burocracia y proporcionar libertad al trabajador, es entonces cuando surgen la innovación y creatividad para facilitar la toma de decisiones (pp.15-19).

Considerando lo antes explicado, se ha formulado un problema general de investigación: ¿Existe relación entre el coaching con el empowerment en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019? Además, se formuló el problema específico 1: ¿ Existe relación entre el coaching con las competencias en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019?, así como el problema específico 2: ¿ Existe relación entre el coaching con la autodeterminación en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019?, y el problema específico 3: ¿ Existe relación entre el coaching con los resultados en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019?

Según los problemas planteados, la investigación tiene por objetivo general: Determinar si existe relación entre el coaching con empowerment en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019, así como también tiene el objetivo específico 1: Determinar si existe relación entre el coaching con las competencias en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019. , el objetivo específico 2: Determinar si existe relación entre el coaching con la autodeterminación en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019. objetivo específico 3: Determinar si existe relación entre el coaching con los resultados en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019.

Considerando lo antes explicado, la investigación tiene como hipótesis principal: Existe relación entre el coaching y el empowerment en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019, así como también tiene como hipótesis específico 1: Existe relación entre el coaching y las competencias en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019, la hipótesis específica 2: Existe relación entre el coaching y la autodeterminación en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019, hipótesis específica 3: Existe relación entre el coaching y los resultados en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019.

La investigación es de importancia, ya que presenta una justificación práctica, la cual se refiere a aportar a los estudios de los investigadores como material de consulta que muestren una parecida problemática, dado que el estudio de investigación se elabora con el fin de identificar la relación que hay entre el Coaching y Empowerment cuando se ejecuta en la empresa.

Torres (2006), La justificación práctica permite al investigador a la formulación de alternativas para solucionar un problema, o por lo menos muestra alternativas que para realizarlas logren resolverlo.

La realización de la investigación busca a través de aplicaciones teóricas en relación a la administración y principales definiciones básicas que hay una entidad, Determinar la relación entre las variables Coaching y Empowerment. Puesto que brinde acceso a la investigación contrastar muchas definiciones que servirán para la formulación del estudio y la elaboración del marco teórico.

Torres (2006), cuando hay alternativas demostradas por el estudio de investigación para conocer un conocimiento viable es porque se determina que es una justificación metodológica.

Metodológicamente, los efectos del estudio están encaminado para que los trabajadores conlleven una causa en relación del Coaching y Empowerment, por el cual es indispensable llevar un conteo para trabajar y así esforzarse a la mejora de los resultados, como también rellenar los cuestionarios validados por diversos autores

Torres (2006), la justificación teórica se da en una investigación cuando se intenta ofrecer debate académico y reflexión hacia las competencias, confrontar una teoría, resaltar resultados de las competencias o conocimientos existentes.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

La investigación es de tipo aplicada, su propósito es utilizar toda la información encontrada en todo el estudio.

En este sentido Murillo menciona lo siguiente:

Este tipo de investigación nos indica que la investigación aplicada busca la utilización del conocimiento o información recolectada en transcurso de estudio, luego de sistematizarlo e implementarlo en el estudio. (Murillo, 2008).

El enfoque que sigue la investigación es el cuantitativo, En este sentido Hernández, Fernández y Baptista mencionan lo siguiente:

El enfoque cuantitativo se empleó, se utilizó el recojo de la información en función a la evaluación del análisis estadístico y numérico, con la intención de proponer patrones de comportamientos y teorías. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño de la investigación es no experimental, En este sentido Hernández, Fernández y Baptista mencionan lo siguiente:

El diseño no experimental y de corte transversal se empleó en el estudio, porque se elaboró sin alterar las variables en un establecido periodo, dado que se evitó realizar experimentos con ellas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152).

El nivel o alcance de la investigación es descriptivo, En este Bernal mencionan lo siguiente:

Se utilizó el nivel correlacional, intenta demostrar o investigar la relación que hay entre los resultados o las variables. “Los puntos más importantes

demuestran la correlación que existen ente los resultados, no obstante, no trata de detallar la influencia que tienen ambas, se identifica asociaciones en la correlación, pero no relaciones causales”. (Bernal 2006).

## 2.2. Operacionalización de las variables

En la tabla de operacionalización siguiente se detallan las variables, dimensiones, indicadores y escalas de medición correspondiente.

Tabla 1. Variables, Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Coaching	Cope (2016) el coaching es un complejo sistema que se relaciona en la interacción de tres dimensiones que son la acción (la mano), emociones (el corazón) y los pensamientos (la cabeza. Por ello, viene a ser un conjunto de técnicas y esfuerzos enfocadas en una organización o grupo humano	Para poder medir la variable Coaching, se tomará en cuenta Acción, Emoción y Pensamientos.	Acción	Indicador de Dinamismo	Cuantitativa de razón
			Emoción	Indicador de Creatividad	Cuantitativa de razón
			Pensamientos	Indicador de Confianza y motivación	Cuantitativa de razón
Empowerment	Wilmer (1996) define, el empowerment se basa en potenciar las competencias, autodeterminación, los resultados y motivación de los colaboradores de una organización mediante la delegación y transmisión de poder, al hecho de que los mismos tengan voz y voto en la forma en que funcionen sus respectivas labores y tomen decisiones en base a ello.	Para poder medir la variable Empowerment, se tomará en cuenta Competencias, Autodeterminación y Resultados.	Competencias	Indicador de Aptitud, liderazgo y trabajo en equipo.	Cuantitativa de razón
			Autodeterminación	Indicador de Autoconfianza, responsabilidad y mejoramiento continuo.	Cuantitativa de razón
			Resultados	Indicador de Compromiso, toma de decisiones y metas.	Cuantitativa de razón

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

La población la conforman 30 ejecutivos donde trabajan para el área de atención al cliente (Entel prepago) de edades entre los 18 años hacia adelante con 1 a 3 meses de antigüedad en la empresa Stratton Peru S.A.C.

Según Hernández, B (2001). La población significa el conjunto de ítems o unidades que comparten peculiaridades similares que se necesitan estudiar. La información obtenida puede reflejarse en datos proporcionales o medias. La población es una determinada investigación significa arbitrariamente en relación de sus particulares propiedades.

#### **Muestra**

Los datos son recogidos de toda la población, es decir es una población censal.

Para Ramírez (1997), nos indica que la muestra censal conforma la población ya que cuenta a todas las unidades como muestra.

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

#### **2.4.1 Técnicas**

La investigación se realizará usando la técnica de recolección de datos a través de análisis documental, obteniéndose los datos de fuentes secundarias, pero confiables, En este sentido, Nogales (2004, p. 99) menciona que “Actualmente, la mayoría de las investigaciones de mercado que se ejecutan emplean la encuesta ya que es considerada como técnica principal para la investigación y también emplean diversas estrategias (...) para recolectar la información útil en el marco metodológico y analizar los resultados obtenidos en dicha encuesta.

#### **2.4.2 Instrumento**

Para llevar a cabo esta investigación se usarán cuestionarios, las cuales permitirán extraer información importante a través de las opiniones de los ejecutivos. En esta investigación no se requieren cuestionarios, pues la técnica no es la encuesta sino el fichaje, en tal sentido Vidal (2001, p,16) nos menciona que “El cuestionario está relacionado al documento que reflejan las afirmaciones o preguntas, y lo más importante el que se registran las respuestas.”

### 2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

En la validación de instrumento, se utilizará la validez de contenido, a través de un juicio de expertos, por lo que se recurrirá a tres especialistas en el tema de estudio. La confiabilidad no corresponde a este tipo de investigación, ya que los datos ya fueron validados (Ver anexos).

Juicio de expertos

Expertos

Expertos	
Experto 1:	Mgtr. Rosa Elvira Villanueva Figueroa
Experto 2:	Mgtr. Casma zarate Carlos Antonio
Experto 3:	Mgtr. Aliaga correa David Fernando

#### Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	2

#### Resumen de procesamiento de casos

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

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

## **2.5. Procedimiento**

Se realizó una búsqueda de información a través de las encuestas, cuando se concluya de completar el instrumento (Cuestionario) se continuará a mostrar el cimiento de datos en un Excel, posterior a ello reflejarlo en el programa SPSS, para ser procesado con el fin de extraer la información estadística que servirá como estudio para el análisis correspondiente

## **2.6. Método de análisis de datos**

Los datos a usarse en la investigación ya han sido obtenidos antes, es decir son datos de tipo ex-post-facto.

Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se usará el método estadístico.

Los resultados obtenidos se mostrarán en el programa SPSS en tablas y gráficos, que será realizado por dimensión. Para finalizar se encontrará la prueba de Spearman para ver si se rechaza o acepta la Hipótesis y en relación a ello se elaborará las conclusiones.

## **2.7. Aspectos éticos**

La credibilidad se refleja en la investigación ya que se realizó con la información correcta sin manipularla, se citaron los antecedentes y teorías con sus autores y por último se hallaron los resultados y objetivos reales.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Pruebas de normalidad

##### 3.1.1 Pruebas de hipótesis

Se planteó las hipótesis para la variable1:

H<sub>0</sub>: Los datos de la variable1 de la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019, muestran una distribución normal.

H<sub>1</sub>: Los datos de la variable1 de la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019, no muestran una distribución normal.

Se planteó las hipótesis para la variable2:

H<sub>0</sub>: Los datos de la variable2 de la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019, muestran una distribución normal.

H<sub>1</sub>: Los datos de la variable2 de la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019, no muestran una distribución normal.

Se fijó un 5% de nivel de significación para un contraste bilateral, los resultados obtenidos son mostrados en la Tabla 1.

Tabla 1

Pruebas de normalidad de Shapiro Wilk para la variable 1 y 2

	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE1	,981	30	,854
VARIABLE 2	,962	30	,358

Fuente: elaboración Propia

En relación a los resultados obtenidos en la tabla 1, ya que el p-valor es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por lo tanto, los datos de la variable 1 y la variable 2 muestran normalidad.

#### 3.2 Resultados descriptivos

##### 3.2.1 Resultados descriptivos de la variable 1

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la Variable 1

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	<= 39	1	3,3
Desacuerdo	40 - 44	2	6,7
Indiferente	45 - 49	13	43,3
Acuerdo	50 - 53	10	33,3
Total acuerdo	54+	4	13,3
	Total	30	100,0

Fuente: Encuesta a los colaboradores

En la tabla 2 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la variable 1 en la empresa Stratton Peru S.A.C, el 3,3% de los encuestados percibió un nivel de total desacuerdo, el 6,7% percibió un nivel de desacuerdo, el 43,3% como indiferente, el 33,3% como acuerdo y el 13,3% con un nivel de total acuerdo.

3.2.2 Resultados descriptivos de la variable 2

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la Variable 2

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	<= 46	1	3,3
Desacuerdo	47 - 55	1	3,3
Indiferente	56 - 64	11	36,7
Acuerdo	65 - 72	8	26,7
Total acuerdo	73+	9	30,0
	Total	30	100,0

Fuente: Encuesta a los colaboradores

En la tabla 3 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la variable 1 en la empresa Stratton Peru S.A.C, el 3,3% de los encuestados percibió un nivel de total desacuerdo, el 3,3% percibió un nivel de desacuerdo, el 36,7% como indiferente, el 26,7% como acuerdo y el 30,0% con un nivel de total acuerdo.

### 3.3.3. Resultados descriptivos de la dimensión 4

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la dimensión 4

		Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	<= 20	2	6,7
Desacuerdo	21 - 24	2	6,7
Indiferente	25 - 27	10	33,3
Acuerdo	28 - 31	8	26,7
Total acuerdo	32+	8	26,7
	Total	30	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores

En la tabla 5 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la dimensión 4 en la empresa Stratton Peru S.A.C, el 6,7% de los encuestados percibió un nivel de total desacuerdo, el 6,7% percibió un nivel de desacuerdo, el 33,3% como indiferente, el 26,3% como acuerdo y el 26,7% con un nivel de total acuerdo.

### 3.3.4. Resultados descriptivos de la dimensión 5

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la dimensión 5

		Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	<= 11	2	6,7
Desacuerdo	12 - 13	6	20,0
Indiferente	14 - 16	9	30,0
Acuerdo	17 - 18	7	23,3
Total acuerdo	19+	6	20,0
	Total	30	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores

En la tabla 6 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la dimensión 2 en la empresa Stratton Peru S.A.C, el 6,7% de los encuestados percibió un nivel de total desacuerdo, el 20,0% percibió un nivel de desacuerdo, el 30,0% como indiferente, el 23,3% como acuerdo y el 20,0% con un nivel de total acuerdo.

### 3.3.4. Resultados descriptivos de la dimensión 6

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión 6			
		Frecuencia	Porcentaje
Total desacuerdo	<= 14	1	3,3
Desacuerdo	15 - 18	1	3,3
Indiferente	19 - 21	3	10,0
Acuerdo	22 - 25	16	53,3
Total acuerdo	26+	9	30,0
	Total	30	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores

En la tabla 7 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la dimensión 6 en la empresa Stratton Peru S.A.C, el 3,3% de los encuestados percibió un nivel de total desacuerdo, el 3,3% percibió un nivel de desacuerdo, el 10,0% como indiferente, el 53,3% como acuerdo y el 30,0% con un nivel de total acuerdo.

### 3.3 Resultados de las correlaciones

Dado que las variables no presentan una distribución normal, se utilizó la técnica no paramétrica de correlación de Spearman para probar las hipótesis específicas y la hipótesis general. Además, como el estudio es censal solo se va a considerar el valor del índice de correlación Rho de Spearman y se descartará el valor del sig. o p-valor

#### 3.3.1 Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la variable1 y la dimensión 4 de la empresa Stratton Peru S.A.C Lima, 2019.

H1: Existe relación entre la variable1 y la dimensión 4 de la empresa Stratton Peru S.A.C Lima, 2019.

#### 3.3.2 Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la variable1 y la dimensión 5 de la empresa Stratton Peru S.A.C Lima, 2019.

H1: Existe relación entre la variable1 y la dimensión 5 de la empresa Stratton Peru S.A.C Lima, 2019.

### 3.3.3 Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la variable 1 y la dimensión 6 de la empresa Stratton Peru S.A.C  
Lima, 2019.

H1: Existe relación entre la variable 1 y la dimensión 6 de la empresa Stratton Peru S.A.C  
Lima, 2019.

Tabla 8

Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación	Variable 1
	Dimensión 4		0,623
	Dimensión 5		0,563
	Dimensión 6		0,454

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados de la Tabla 8 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, esto se debió a que el índice de correlación de Spearman fue de 0.623, evidenciándose un nivel de correlación moderado.

### 3.3.4 Hipótesis general

H0: No existe relación entre la variable 1 y la variable 2 de la empresa Stratton Peru S.A.C  
Lima, 2019

H1: Existe relación entre la variable 1 y la variable 2 de la empresa Stratton Peru S.A.C  
Lima, 2019

Tabla 9

Rho de Spearman	VARIABLE 1	Coefficiente de correlación	VARIABLE 2
			0,683

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados de la Tabla 9 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, esto se debió a que el índice de correlación de Spearman fue de 0,683, evidenciándose un nivel de correlación moderado.

## IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general planteado en esta investigación concerniente a Determinar si existe relación entre el coaching con empowerment en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019, se encontró resultados que muestran que los colaboradores manifiestan que el coaching es indiferente con un 43,3%, lo que es corroborado por los estudios de Alcántara & Pintado (2018), en su tesis de grado “El coaching como herramienta para mejorar las competencias laborales de los colaboradores de King Kong Lambayeque s.c.r.l. 2017” donde concluyó que el 54.3% de los colaboradores manifiestan que el Coaching es indiferente, ya que parte de los colaboradores no le dan tanta importancia, o desarrollan sus competencias laborales adecuadamente, ya que está en contraste con lo obtenido en la empresa Stratton Peru S.A.C, cuenta con características similares a lo mencionado en el estudio de Alcantara & Pintado.

En relación al objetivo específico 1 planteado en esta investigación concerniente a Determinar si existe relación entre el coaching con las competencias en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019., se encontró resultados que muestran que el 33,3 de los colaboradores perciben que las competencias es indiferente lo cual es corroborado por los estudios de Gretel (2018), en su tesis de grado “Coaching y su relación con el empowerment en la clínica vesalio s.a., san Borja, 2018” donde concluyó que el 63,27% de los encuestados mostraron de acuerdo en que los colaboradores de la clínica Vesalio realizan procesos o trabajos individuales así al logro de objetivos compartidos. Por lo tanto, los resultados de la empresa Clínica Vesalio con los de Stratton Peru S.A.C muestran poca similitud en los resultados.

En relación al objetivo específico 2 planteado en esta investigación concerniente a Determinar si existe relación entre el coaching con la autodeterminación en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019., se encontró resultados que muestran que el 30,0% de los colaboradores perciben que las autodeterminación es indiferente lo cual es corroborado por los estudios de Gretel (2018), en su tesis de grado “Coaching y su relación con el empowerment en la clínica vesalio s.a., san Borja, 2018” donde concluyó que el 49,0% de los encuestados son profesionalmente buenos al momento de realizar sus laborales. Por lo tanto, los resultados también tienen baja relación con lo encontrado por Gretel con el presente estudio.

En relación al objetivo específico 3 planteado en esta investigación concerniente a Determinar si existe relación entre el coaching con los resultados en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019., se encontró resultados que muestran que el 30,0% de los colaboradores perciben que las autodeterminación es indiferente lo cual es corroborado por los estudios de Gretel (2018), en su tesis de grado “Coaching y su relación con el empowerment en la clínica vesalio s.a., san Borja, 2018” donde concluyó que el 53,06% de los encuestados plantean temas y establecen su dirección con visión a futuro. Por lo tanto, los resultados encontrados en este estudio tienen relación con lo encontrado en la empresa Stratton Peru S.A.C.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Se concluye que el Coaching se relaciona con el Empowerment en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019.
2. Se concluye que el Coaching se relaciona con las competencias en la Stratton Peru S.A.C, Lima 2019.
3. Se concluye que el Coaching se relaciona con la autodeterminación en la Stratton Peru S.A.C, Lima 2019.
4. Se concluye que el Coaching se relaciona con los resultados en la Stratton Peru S.A.C, Lima 2019.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda mejorar de forma continua el uso del coaching como herramienta para generar y potenciar las habilidades, conocimientos y habilidades específicas de los colaboradores, que estén en relación a sus funciones como los objetivos de la empresa, no obstante implementar el empowerment también refuerza la confianza y la responsabilidad que tiene el colaborador hacia la empresa, repercutiendo así de forma positiva en los resultados que se tengan previstos.
2. Se recomienda también brindar un entrenamiento personalizado para fortalecer las competencias y a su vez favorezca a la empresa, a través de la retroalimentación, ya que eso concientiza al colaborador percibir y detectar los errores realizados por el mismo. Todo ello para saber quién se encuentra listo para tomar decisiones y empezar a empoderarlo y fomentar el compromiso de ellos hacia la empresa.
3. Se recomienda realizar encuestas para captar colaboradores que no sean capaces de autodeterminarse con el fin de realizar mejoras que incentiven a tratar de desarrollarse como personas (realizando líneas de carrera si en caso el colaborador no se siente augusto con su puesto).
4. Se recomienda trabajar en conjunto el avance de desempeño y desarrollo de los colaboradores, realizar sesiones de coaching en una sala con el fin de evitar malos entendidos con los demás equipos de trabajo, sugerir ideas de los colaboradores, designar responsabilidades a los colaboradores que no rinden de forma positiva con el fin de mejorar la confianza que hay en ellos y tenga una buena percepción del supervisor.

## REFERENCIAS

- A, R. (2004). *Administración moderna*. México: Noriega Editores.
- Antonio Salcedo Fernandez, I. V. (2007). *Coaching sobre el terreno/Coaching on the ground: Desarrolle a sus colaboradores y benefiense ambos*. Netbiblo.
- Belohlavek, P. (s.f). *OEE: Overall Equipment Effectiveness*. Blue Eagle Group.
- Calderón, L. B. (2006). *Validez Y Confiabilidad Del Estudio Socioeconomico*. Ciudad de México: UNAM.
- Cope. (2016). *Los secretos del éxito en coaching: doce manera de triunfar como coach*. Ciudad de México: Trillas.
- G., G. R. (s.f.). *Domine el coaching t potencie su empresa*. Caracas: Lulu.com.
- Guerra-López, I. (2007). *Evaluación y Mejora continua: Conceptos y herramientas para la medición y mejora del desempeño*. Unidad State.
- Minou, F. D. (2006). *Psicología comunitaria en la enseñanza y la orientación: Experiencias de formación presencial y online*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Nogales, Á. F. (2004). *Investigación y técnicas de mercado*. España: ESIC Editorial.
- Ocaña, J. A. (2013). *Gestión de Proyectos con mapas mentales II, Volumen 2*. San vicente: Editorial Club Universitario.
- Sierra, J. P. (2010). *Coaching y Liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Vargas (2017), “El Coaching en el empoderamiento de los colaboradores de la Carrocería
- Vértice, E. (2007). *Dirección de operaciones: El ámbito de la dirección de producción y operaciones*. Málaga: Editorial Vértice.
- Vidal Díaz de Rada Iguzquiza, V. D. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid: ESIC Editorial.
- Wilson, T. (2004). *Título: Manual del Empowerment: cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Madrid: Ediciones ilustrada.
- Arce (2018), “Coaching y Motivación en los Docentes de la escuela profesional de

administración, Universidad Privada Telesup, Lima 2017”. Universidad privada Norbert Wiener, Perú.

Alcántara & Pintado (2018), “El Coaching como herramienta para mejorar las competencias laborales de los colaboradores de King Kong Lambayeque s.c.r.l 2017”, Universidad señor de Sipán, Perú.

Anne (2015), “Impacto del Coaching en el desarrollo de competencias para la vida”, Universidad Pablo de Olavide de Sevilla”, España.

Cárdenas (2011), “Coaching y Desempeño Docente en la provincia de Huancayo, Universidad nacional del centro del Perú”, Perú.

Cabera & Lazo (2014). “Empowerment y Estilos de liderazgo en los colaboradores de una Universidad privada, Chiclayo-2014”. Universidad señor de Sipán, Perú.

Herrera (2014), “Estudio exploratorio descriptivo sobre prácticas de coaching desde punto de vista del coachee, en la región metropolitana”. Universidad de Chile, Chile.

Solano (2014), “Empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de una distribuidora de bebidas, Chiclayo-2014”, Universidad de Sipán, Perú.

Monroy (2015), “Coaching y Desempeño laboral (Estudio realizado con supervisores y visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango)”. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

O'Connor ,T.J. (2016). A new game plan for performance reviews. Electrical Wholesaling, Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1808021019?accountid=37408>

Petersen, T. (2015). High school principals' experiences with leadership coaching: A phenomenological study (Order No. 3733237). Available from ProQuest Central. (1735411131).

Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1735411131?accountid=37408>

Kemery, E. R., Randolph, W. A., & Stickney, L. T. (2014). Preference for managerial boundary setting in relation to empowerment: Adding clarity to the role of boundaries. *Organization Management Journal*, 11(4), 212.

Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1638709428?accountid=37408>

- Gil, B., & Marianna, D. (2019). Bringing context to workplace coaching: A theoretical framework based on uncertainty avoidance and regulatory focus. *Human Resource Development Review*, 18(3), 376-402. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/1534484319853098>.
- Berry, K., Allott, R., Emsley, R., Ennion, S., & Barrowclough, C. (2014). Perceived empowerment in people with a dual diagnosis of schizophrenia spectrum disorder and substance misuse. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 49(3), 377-84. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s00127-013-0776-x>
- West-Leuer, B. (2017). Alles coaching oder was?! anmerkungen zum internen coaching anlässlich des buches von anna dollinger und stephan limpächer. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 24(1), 103-112. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s11613-017-0495-3>
- Lovell, B. (2018). ¿Qué sabemos sobre el coaching en educación médica? Una revisión de la literatura. *Educación Médica*, 52 (4), 376-390. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/medu.13482>
- McLeod, R. H., Hardy, J. K., & Grifenhagen, J. F. (2019). Coaching quality in pre-kindergarten classrooms: Perspectives from a statewide study. *Early Childhood Education Journal*, 47(2), 175-186. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10643-018-0899-5>
- Minzlaff, KA (2019). Coaching organizacional: integración de entrevistas motivacionales y mindfulness con coaching cognitivo conductual. *Coaching*, 12 (1), 15-28. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17521882.2018.1478437>
- Huffman, M. H. (2016). Advancing the practice of health coaching: Differentiation from wellness coaching. *Workplace Health & Safety*, 64(9), 400-403. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/2165079916645351>
- Blackett, A. D., Evans, A., & Piggott, D. (2017). Why 'the best way of learning to coach the game is playing the game': Conceptualising 'fast-tracked' high-performance coaching pathways. *Sport, Education and Society*, 22(6), 744-758. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/13573322.2015.1075494>

- Eastman, C. A. (2019). The developmental needs of coaches and coachees. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 8(3), 217-227. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJMCE-03-2019-0044>
- Lewis, R. L., Brown, D. A., & Sutton, N. C. (2019). Control and empowerment as an organising paradox: Implications for management control systems. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 32(2), 483-507. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/AAAJ-11-2017-3223>
- Vuorenmaa, Maaret, M.N.Sc, R.N., Halme, Nina, PhD., R.N., Åstedt-Kurki, Pivi, PhD, RN, Kaunonen, Marja, PhD., R.N., & Perl, Marja-Leena, PhD., R.N. (2014). Validity and reliability of the personnel version of the family empowerment scale (FES) for the social, health and educational services in finland. *Journal of Advanced Nursing*, 70(4), 927. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/jan.12242>
- Rawat, P. S. (2014). Patriarchal beliefs, women's empowerment, and general well-being. *Vikalpa*, 39(2), 43-56. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0256090920140205>
- Sakanashi, S., & Fujita, K. (2017). Empowerment of family caregivers of adults and elderly persons: A concept analysis. *International Journal of Nursing Practice*, 23(5) doi:<http://dx.doi.org/10.1111/ijn.12573>
- Özbas, A. A., & Tel, H. (2016). The effect of a psychological empowerment program based on psychodrama on empowerment perception and burnout levels in oncology nurses: Psychological empowerment in oncology nurses. *Palliative & Supportive Care*, 14(4), 393-401. doi:<http://dx.doi.org/10.1017/S1478951515001121>
- Zaeri, A., & Rad, F. M. (2017). Explaining the mediating role of psychological empowerment the relationship between leadership empowerment behavior and turnover intention of employees (case study: Jahrom branch medical sciences university). *International Journal of Education and Management Studies*, 7(4), 530-534.
- Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1986561040?accountid=37408>
- Hartmann, P., Apaolaza, V., & Clare D'Souza. (2018). The role of psychological empowerment in climate-protective consumer behaviour. *European Journal of Marketing*, 52(1), 392-417. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/EJM-01-2017-0080>

Appelbaum, S. H., Karasek, R., Lapointe, F., & Quelch, K. (2014). Employee empowerment: Factors affecting the consequent success or failure – part I. *Industrial and Commercial Training*, 46(7), 379-386. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/ICT-05-2013-0033>

Bravo, P., Edwards, A., Barr, P. J., Scholl, I., Elwyn, G., & McAllister, M. (2015). Conceptualising patient empowerment: A mixed methods study. *BMC Health Services Research*, 15

Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1780742350?accountid=37408>

Chiapperino, L., & Tengland, P. (2015). Empowerment in healthcare policy making: Three domains of substantive controversy. *Health Promotion Journal of Australia*, 26(3), 210-215. doi:<http://dx.doi.org/10.1071/HE15035>

# ANEXOS

## COACHING Y EMPOWERMENT EN LA EMPRESA STRATTON PERU S.A.C, LIMA 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL:</b> ¿Existe relación entre el coaching con el empowerment en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> 1. ¿Existe relación entre el coaching con las competencias en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019? 2: ¿Existe relación entre el coaching con la autodeterminación en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019?, y el problema específico 3: ¿Existe relación entre el coaching con los resultados en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar si existe relación entre el coaching con empowerment en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> 1: Determinar si existe relación entre el coaching con las competencias en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019 2: Determinar si existe relación entre el coaching con la autodeterminación en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019 3: Determinar si existe relación entre el coaching con los resultados en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019.</p>	<p><b>GENERAL:</b> Existe relación entre el coaching y el empowerment en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> 1: Existe relación entre el coaching y las competencias en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019 2: Existe relación entre el coaching y la autodeterminación en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019 3: Existe relación entre el coaching y los resultados en la empresa Stratton Peru S.A.C, Lima 2019.</p>	COACHING	Acción	Dinamismo	1,2,3,4,5	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo-correlacional</p> <p><b>Método de investigación:</b> Hipotético deductivo</p>
				Emoción	Creatividad	6,7,8,9,10	
				Pensamiento	Confianza	11,12	
					Motivación		
				Competencia	Aptitud	1,2,3,4,5,6,7	
					Liderazgo		
			Trabajo en equipo				
			Autodeterminación	Autoconfianza	8,9,10,11		
				Responsabilidad			
				Mejoramiento continuo			
Resultados	Compromiso	12,13,14,15,16,17					
	Toma de decisiones						
	Metas						

## Ficha de datos documentales

Aquí se colocan los datos extraídos de las fuentes y analizados en los resultados

ENCUESTA SPSS - Excel      CRISTIAN AXL CHAVEZ DE LA CADENA

Archivo   Inicio   Insertar   Disposición de página   Fórmulas   Datos   Revisar   Vista   Programador   Ayuda   Power Pivot   ¿Qué desea hacer?   Compartir

Calibri 11   Fuente   Ajustar texto   General   Estilos   Celdas   Edición

Portapapeles   Pegar   Fuente   Alineación   Número   Estilos   Celdas   Edición

G11   3

	COACHING												EMPOWERMENT														
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15
Individuo 1	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	2	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
Individuo 2	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	2	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2
Individuo 3	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	2	1	3	1	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	2	
Individuo 4	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	2	1	3	1	3	3	3	5	3	3	1	4	3	3	2	
Individuo 5	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	2	1	3	1	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	
Individuo 6	3	5	4	5	2	3	4	4	4	3	5	1	4	2	3	3	3	4	3	1	3	1	5	5	2	2	
Individuo 7	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	2	1	3	1	3	4	3	4	2	3	2	1	3	3	2	
Individuo 8	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	1	4	1	3	3	3	5	3	3	1	4	3	3	2		
Individuo 9	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	3	1	5	1	3	2	3	5	2	3	2	4	3	3	2	
Individuo 10	3	5	4	5	2	3	4	4	4	3	5	2	2	3	3	3	3	4	4	1	3	1	5	5	2	2	
Individuo 11	3	5	4	5	2	3	4	4	4	3	5	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	5	5	2	2	
Individuo 12	4	3	4	4	1	5	3	4	4	3	4	1	5	2	2	2	2	4	4	3	4	2	5	3	3	3	
Individuo 13	3	5	4	5	2	3	4	4	4	3	5	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	5	5	2	2	
Individuo 14	3	5	4	5	2	3	4	4	4	3	5	1	2	4	3	3	3	4	4	1	3	1	5	5	2	2	
Individuo 15	4	3	4	4	1	5	3	4	4	3	4	2	5	2	2	2	4	4	5	2	4	2	4	3	3	3	
Individuo 16	3	5	4	5	2	3	4	4	4	3	5	2	4	3	2	2	3	4	5	3	3	4	5	5	2	2	
Individuo 17	3	5	4	5	2	3	4	4	4	3	5	1	4	3	3	3	3	4	5	2	3	5	5	5	2	2	
Individuo 18	4	3	4	4	1	5	3	4	4	3	4	1	4	4	2	2	5	4	4	1	4	4	5	3	3	3	
Individuo 19	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	1	5	4	2	1	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	2
Individuo 20	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	
Individuo 21	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	1	5	3	2	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2
Individuo 22	4	3	4	4	1	5	3	4	4	3	4	2	4	5	2	1	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3
Individuo 23	4	3	4	4	1	5	3	4	4	3	4	1	4	5	2	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3
Individuo 24	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	2	4	2	2	2	4	4	5	3	4	4	4	5	4	2	2
Individuo 25	4	3	4	4	1	5	3	4	4	3	4	2	5	5	2	2	5	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3
Individuo 26	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	2	4	3	2	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	2	2
Individuo 27	4	3	4	4	1	5	3	4	4	3	4	1	5	4	2	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	3	3
Individuo 28	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	2
Individuo 29	4	3	4	4	1	5	3	4	4	3	4	2	5	5	2	5	4	4	4	5	2	4	5	5	3	3	3
Individuo 30	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	2	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	2

VAR 1   VAR 2   Hoja1   Prueba piloto   Prueba de normalidad   Descriptivos   Rho de spearman ...   60%



Visible: 16 de 16 variables

	acción	emoción	pensamiento	coaching	competencia	autodeterminación	resultados	empowerm...	VARIABLE1AGRUPADA	VARIABLE2AGRUPADA	DIMENSIÓN1AGRUPADA	DIME...
1	14	12	26	52	29	16	26	71	4	4		5
2	14	14	25	53	28	15	24	67	4	4		5
3	13	11	22	46	27	13	22	62	3	3		4
4	12	11	24	47	26	14	22	62	3	3		3
5	13	12	24	49	28	13	22	63	4	3		4
6	11	12	25	48	26	14	23	63	3	3		2
7	10	12	23	45	28	12	22	62	3	3		1
8	12	10	22	43	29	13	19	61	2	3		3
9	12	12	24	48	26	11	20	57	3	3		3
10	14	13	21	48	23	12	22	57	3	3		5
11	12	12	25	49	27	17	24	68	4	4		3
12	10	10	25	45	30	18	26	74	3	5		1
13	12	12	24	48	25	15	23	63	3	3		3
14	10	12	27	49	30	14	24	68	4	4		1
15	12	12	26	50	31	18	26	75	4	5		3
16	12	13	20	39	20	12	14	46	1	1		3
17	11	13	20	41	20	11	17	48	2	2		2
18	12	10	22	44	33	20	28	81	3	5		3
19	12	15	30	57	32	17	24	73	5	5		3
20	10	11	25	46	30	16	26	72	3	4		1
21	14	12	26	52	31	18	27	76	4	5		5
22	14	12	27	53	31	17	27	75	4	5		5

Rho de Spearman agrupada últimas dimensiones.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado  
 Registro  
 Frecuencias  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos  
 Estadísticos  
 Tabla de frecuenc  
 Título  
 competencia  
 autodetermin  
 resultados (a  
 Gráfico de barras  
 Título  
 competencia  
 autodetermin  
 resultados (a

### Frecuencias

[ConjuntoDatos1] C:\Users\CRISTIAN\Documents\Documents\X. Ciclo\Proyecto de Investigación\Coaching y Empowerment.sav

**Estadísticos**

		competencia (agrupado)	autodeterminación (agrupado)	resultados (agrupado)
N	Válido	30	30	30
	Perdidos	0	0	0

**Tabla de frecuencia**

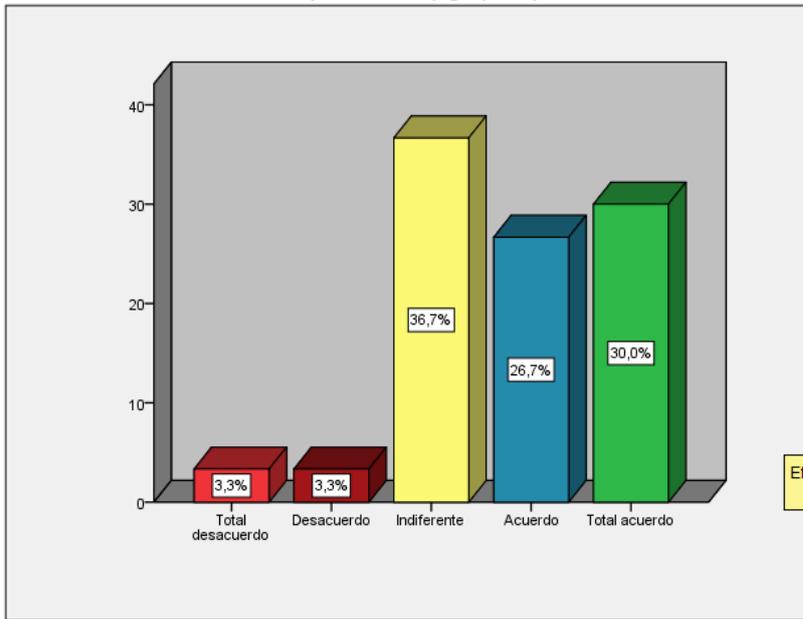
**competencia (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 20	2	6,7	6,7	6,7
	21 - 24	2	6,7	6,7	13,3
	25 - 27	10	33,3	33,3	46,7
	28 - 31	8	26,7	26,7	73,3
	32+	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**autodeterminación (agrupado)**

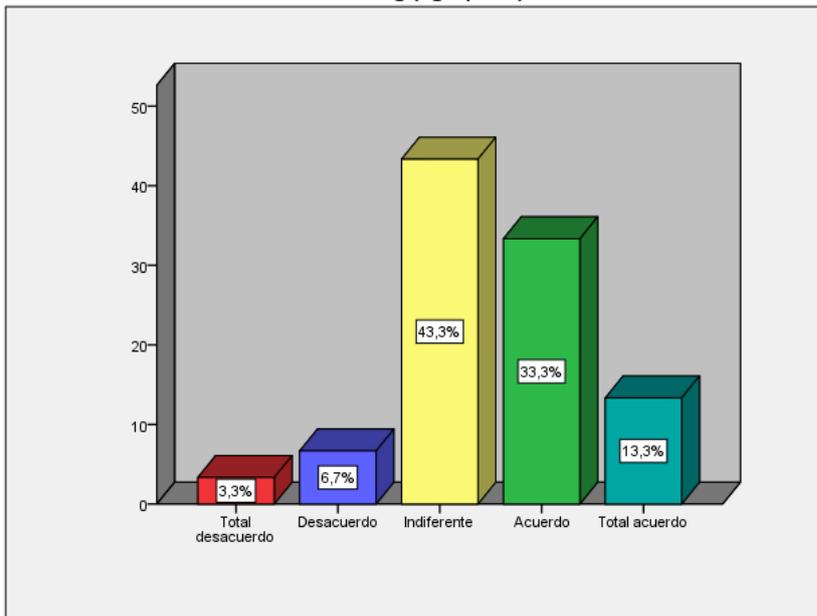
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 11	2	6,7	6,7	6,7
	12 - 13	6	20,0	20,0	26,7

**empowerment (agrupado)**



Efectúe una doble pulsación para activar

**coaching (agrupado)**



# Konecta

Lima, 4 de NOVIEMBRE de 2019

Señores,  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
Presente. -

Atención: Sr. Mgtr. Guerra Bendezu Carlos  
Asesor de Desarrollo Proyectos de Investigación

Asunto: Autorización para la realización de la investigación correspondiente  
en la empresa Stratton Peru S.A.C

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a través de la presente comunicarle que estoy autorizando a él(la) Sr Chavez de la Cadena Cristian Alexander, con DNI 76574884 que labora en nuestra compañía como Asesor, desde el 01/02/2019 a la actualidad realizar la investigación correspondiente en la empresa Stratton Peru S.A.C para fines estrictamente académicos.

Atentamente,