



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Coaching empresarial y competencias laborales en IMSE

Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Marin Ovalle. Stephany Bertha (ORCID: 0000-0002-8172-2165)

ASESOR:

Dr. Casma Zarate, Carlos (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mis padres. Bertha y William que siempre estuvieron conmigo apoyándome y por demostrarme su inmenso amor, a mi hermano David por ser una gran motivación para nunca rendirme y por ser un buen ejemplo a seguir.

Agradecimiento

Agradezco a mis profesores de la universidad y al asesor Carlos Casma por darme los conocimientos que necesitaba para poder realizar esta investigación, sin ellos no hubiera podido concretar este logro y también a dios por darme fuerza para lograr esta meta.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población y unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumento de la recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de confiabilidad del instrumento de las variables coaching empresarial y las competencias laborales	13
Tabla 2	Rangos de valoración del Alfa de Cronbach	46
Tabla 3	Resumen de los casos obtenidos de las variables de estudio	15
Tabla 4	Frecuencia referente a la variable coaching empresarial	15
Tabla 5	Frecuencia de la dimensión técnicas del coaching empresarial	16
Tabla 6	Frecuencia de la dimensión herramientas del coaching empresarial	16
Tabla 7	Frecuencia de la dimensión desempeño laboral	17
Tabla 8	Frecuencia de la dimensión satisfacción personal	17
Tabla 9	Frecuencia de la dimensión efectividad	18
Tabla 10	Frecuencia referente a la variable competencias laborales	18
Tabla 11	Frecuencia de la dimensión conocimientos	19
Tabla 12	Frecuencia de la dimensión habilidades	19
Tabla 13	Frecuencia de la dimensión actitudes	20
Tabla 14	Frecuencia de la dimensión desempeño profesional	20
Tabla 15	Análisis correlacional del coaching empresarial y competencias laborales	21
Tabla 16	Análisis correlacional del coaching empresarial y competencias laborales	22
Tabla 17	Análisis correlacional del coaching empresarial con la dimensión habilidades	22
Tabla 18	Análisis correlacional del coaching empresarial con la dimensión actitudes	23
Tabla 19	Análisis correlacional del coaching empresarial con la dimensión desempeño profesional	24

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la correlación que existe entre el coaching empresarial y las competencias laborales en IMSE Contratistas Generales E.I.R.L, Jesús María 2021. Como metodología se aplicó el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, con un nivel descriptivo correlacional, y método hipotético deductivo. Se contó con una población censal conformada por 20 colaboradores de dicha empresa que estuvieron directamente relacionados con el tema y variables en contexto de estudio. La técnica utilizada fue la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario conformado por 23 ítems, siendo 12 referente a la variable del coaching empresarial y 11 referente a las competencias laborales, aplicándose para la medición la escala de Likert. Para el procedimiento de la información se empleó el uso del programa estadístico SPSS Statistics V.25, lo cual nos permitió determinar la confiabilidad del instrumento mediante el uso del alfa de Cronbach, de igual manera, para poder medir el nivel de correlación entre las variables se utilizó el método de Rho de Spearman. Finalmente, se comprobó y se obtuvo como resultado de que el coaching empresarial se correlaciona con las competencias laborales de una forma positiva considerable, según el coeficiente obtenido de 0.719.

Palabras clave: coaching empresarial, competencias laborales, colaboradores

Abstract

The general objective of this research was to determine the correlation that exists between business coaching and the labor competencies of IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021. As a methodology, the quantitative approach was applied, of an applied type, non-experimental cross-sectional design, with descriptive correlational, and hypothetical deductive method. There was a census population made up of 20 employees of said company who were directly related to the subject and the variables in the study context. The technique used was the survey, having as an instrument the questionnaire made up of 23 items, with 12 referring to the business coaching variable and 11 referring to labor competencies, applying the Likert scale for measurement. For the information procedure, the use of the statistical program SPSS Statistics V.25 was used, which will determine the reliability of the instrument through the use of Cronbach's alpha, in the same way, to be able to measure the level of correlation between the variables Spearman's Rho method was used. Finally, it was verified and obtained as a result that business coaching is correlated with job competencies in a considerable positive way, according to the coefficient obtained of 0.719.

Keywords: business coaching, job skills, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad es muy importante adoptar nuevas disciplinas o métodos que logren incrementar el desarrollo de las competencias de los colaboradores, así como la aplicación de técnicas las cuales logren incrementar tanto el bienestar como la satisfacción de los colaboradores permitiendo así obtener un mejor rendimiento de los mismos. El coaching empresarial surgió de una necesidad para las empresas con la finalidad de disminuir las carencias de los colaboradores impulsando sus actitudes, habilidades y conocimientos para obtener una mayor competencia laboral considerándose así al coaching empresarial, el cual está siendo cada vez más demandado en el mundo, cada vez más empresas se enfocan en buscar técnicas del coaching empresarial para obtener mejores resultados.

American Management Association (AMA), de la mano con el Institute for Corporate Productivity han realizado una encuesta global en 2019 sobre las prácticas de coaching en las organizaciones actuales. Analizaron dos muestras: una más grande compuesta por organizaciones pertenecientes a Norteamérica y otra más pequeña compuesta por organizaciones internacionales, ubicadas principalmente en Europa y Oriente Medio, para lo cual se obtuvo como resultado de la muestra de Norteamérica, el 52% de las empresas dicen haber implementado programas de coaching. En el caso de la muestra internacional fue del 55%.

En Latinoamérica se realizaron investigaciones por parte de Internacional Coach Federation (ICF) y se dió a conocer que el coaching en Latinoamérica aumentó considerablemente, de manera en que las empresas ahora están recurriendo a los coaches empresariales, en busca del logro de los objetivos.

Hay muchas empresas que en nuestro país están recurriendo al coaching específicamente para lograr la mejora de las habilidades de sus colaboradores, creando un buen ambiente de trabajo el cual permitirá afrontar desafíos que se puedan presentar en la empresa. Por este motivo se considera que los conocimientos, habilidades, actitudes y desempeño deben estar en constante impulso por medio de la empresa, para ello es necesario conocer los niveles de la formación de los colaboradores, los cuales son el resultado de sus conocimientos, las capacitaciones y motivaciones brindadas por parte de la empresa, a fin de

conocer el grado de competencia que cuentan los colaboradores y así poder potencializarlo mediante la aplicación del coaching empresarial.

En IMSE Contratistas Generales EIRL se ha observado que no existe un óptimo entrenamiento para mejorar el desempeño laboral, el cual se puede lograr por medio del impulso hacia los colaboradores con respecto a sus competencias, considerándose necesario la aplicación del coaching la cual les permita incrementar y fortalecer sus competencias. Considerándose así como problema general: ¿Cuál es la correlación que existe entre el coaching empresarial y las competencias laborales en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021?. Referente a los problemas específicos son: a) ¿De qué manera el coaching empresarial se correlaciona con los conocimientos de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021?, b) ¿En qué medida el coaching empresarial se correlaciona con las habilidades de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021?, c) ¿De qué manera se correlaciona el coaching empresarial con las actitudes de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021?, d) ¿En qué medida el coaching empresarial se correlaciona con el desempeño profesional de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021?

Se consideró para la investigación como objetivo general, determinar cuál es la correlación que existe entre el coaching empresarial y las competencias laborales en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021. Para este objetivo general, se puede destacar los siguientes objetivos específicos, como: a) Conocer el nivel de correlación que existe en el coaching empresarial y los conocimientos de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021?, b) Conocer el nivel de correlación que existe entre el coaching empresarial y las habilidades en los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021, c) Determinar el nivel de correlación que existe entre el coaching empresarial y las actitudes de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021, d) Conocer el nivel de correlación que existe entre el coaching empresarial y el desempeño profesional de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021.

En relación a la justificación teórica, la investigación se da como actividad para brindar una mayor aportación de información y conocimientos a lo que ya existen. El presente estudio utilizó conceptos teóricos de otras investigaciones así como de revistas científicas enfocadas en el tema de coaching empresarial y de las competencias laborales, cuya obtención de resultados indica que el coaching empresarial contribuye a desempeñar mejor las competencias laborales. La presente investigación brinda mayores aportes a las bases teóricas precisamente a la teoría de las relaciones humanas realizada por Elton Mayo, así como la teoría de los dos factores por Herzberg. Así mismo, la presente investigación servirá de soporte y apoyo al marco teórico, el cual podrá ser usado para futuras investigaciones realizadas por otros autores.

En la justificación práctica, la investigación se da con el objetivo de la solución de los problemas que fueron planteados en la investigación y aportar recomendaciones. La cual se realiza por la búsqueda de la mejora del desempeño laboral, determinando cuál es el nivel de correlación que existe entre el coaching empresarial y las competencias laborales, el cual ya se ha demostrado que cumple con los objetivos propuestos porque logra cambios positivos principalmente en: relaciones interpersonales, comunicación entre jefe y el colaborador, así como también, impulsa las habilidades y aprovecha al máximo las cualidades del colaborador, lo cual incrementa positivamente la competencia laboral.

En la justificación metodológica, la presente investigación podrá contribuir como soporte de otras investigaciones que se quieran realizar investigaciones relacionadas al coaching empresarial, así como de las competencias laborales. Ya que se ha construido un nuevo instrumento por medio de la aplicación de encuestas como forma principal de recolección de datos, el cual brinda mayores conocimientos que son válidos y fiables, ya que serán evaluados y validados por expertos en el tema y se contará con la aplicación de una prueba piloto, que podrá ser utilizado por otros autores de investigaciones lo cual permitirá verificar en qué estado se encuentra la situación de competencias de los colaboradores en la empresa y poder conocer los factores que conllevan a un nivel deficiente del desempeño.

Para la presente investigación, se consideró como hipótesis general que existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y las competencias laborales en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021.

Dentro de las hipótesis específicas, se consideró las siguientes: a) Existe correlación significativa entre el coaching empresarial y los conocimientos de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021, b) Existe correlación significativa entre el coaching empresarial y las habilidades de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021, c) Existe correlación significativa entre el coaching empresarial y las actitudes de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021, d) Existe correlación significativa entre el coaching empresarial y el desempeño profesional de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación se desarrolla el segundo capítulo, en el cual se detalla los antecedentes internacionales y nacionales del presente estudio, con la finalidad de poder incrementar, respaldar y aportar mayor información, conocimientos y datos a la presente investigación. Con respecto a los antecedentes internacionales, se encontró lo siguiente:

Obando (2014) en su investigación sobre el coaching y el desempeño con un nivel exploratorio y descriptivo, cuyo cuestionario fue aplicado a 30 colaboradores de GADM en Babahoyo - Ecuador. La investigación consideró como objetivo lograr incrementar el desempeño laboral por medio de la aplicación del coaching. Concluyó con que el 76.67% de los colaboradores opinaron estar de acuerdo con recibir capacitaciones por medio de un coach, asimismo se concluye con que el coaching logra mejorar los niveles de comunicación así como el desempeño por medio de las capacitaciones aplicadas al personal lo cual incrementará el desarrollo y la calidad de los colaboradores.

Monroy (2015), en su tesis coaching y el desempeño hizo una investigación a 40 colaboradores en 6 farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango en México, mediante el uso de la investigación aplicada con un nivel descriptivo-correlativo, cuya técnica usada fue la encuesta por medio del instrumento de cuestionario, considerando el objetivo general determinar la relación existente entre el coaching y el desempeño. Obteniéndose como conclusión de que el coaching es considerado una herramienta, la cual se relaciona directamente de una manera positiva con el desempeño laboral por lo que llega a lograr un incremento en ventas y también tener un mejor reconocimiento, así los colaboradores tendrán mayor productividad laboral. Es de suma importancia resaltar que los individuos que se consideraron para esta investigación están de acuerdo en que el desarrollo del coaching se relaciona directamente con respecto al desempeño laboral en la empresa, este resultado fue dado por el 62% de encuestados y como segundo porcentaje más alto por el 27% quienes respondieron estar de acuerdo en esta afirmación. Reflejando que la práctica y aplicación de esta herramienta tiene como relación la forma en la que se desenvuelven en su trabajo.

Casique (2018), realizó la investigación sobre el coaching organizacional y las competencias laborales - Colombia, se orientó hacia una investigación con un nivel o carácter explicativo y de diseño no experimental, utilizando una muestra de 40 personas seleccionadas, cuyo objetivo fue conocer cuál es el impacto que existe acerca del coaching organizacional sobre el desarrollo de las competencias laborales en la ciudad Manizales. Los resultados obtenidos indican que el impacto que tiene el coaching sobre el desarrollo de las competencias laborales es de gran nivel afectando positivamente en esta, siendo confirmada por medio de la encuesta aplicada, obteniéndose como resultado que más del 25% de encuestados sustenta este resultado, siendo este muy recomendado por parte de los directivos dado a su alto grado de efectividad.

Continuando con los antecedentes para este marco teórico, con referente al ámbito nacional, se consideró las siguientes investigaciones:

Camones (2017) indica en su investigación realizada sobre el coaching empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de Red de Salud - Huancayo, con una investigación de tipo aplicada con un nivel de investigación descriptivo y correlacional, por medio de la aplicación del cuestionario aplicado a 45 colaboradores. Consideró como objetivo general determinar la relación existente entre el coaching y el desempeño, concluyendo que, efectivamente existe una correlación positiva media entre ambas variables acorde al cuestionario aplicado, con un nivel de significancia aplicado del 5% y acorde al coeficiente de Spearman que arrojó como resultado $r_s = 0,62$. El resultado obtenido indica que el coaching empresarial guarda una gran relación con el desempeño laboral dado que sea mayor la aplicación del coaching permitirá tener un mejor desempeño laboral en la empresa, indicando que en la Red de Salud Jauja el personal administrativo desarrollara sus actividades de forma más eficaz y así no disminuir el nivel de desempeño que poseen, y a su vez que no haya una desmotivación que cause fuga de talento, logrando así que las actividades se desarrollen dentro del tiempo previsto.

Ureta (2018), en su tesis acerca del coaching empresarial y el desarrollo de competencias, con una investigación aplicada y con el diseño descriptivo-correlacional, aplicando el uso del cuestionario desarrolla una muestra de 108, con respecto a la fiabilidad del instrumento de la variable del coaching empresarial se obtuvo un valor por medio de la utilización de alfa de Cronbach igual a 0.913. Para la aplicación del instrumento se utilizó el estadístico Rho de Spearman, de lo cual se concluyó que si existe una correlación positiva media muy positiva entre el coaching empresarial y el desarrollo de competencias, la cual asciende a 0,940 laboral, $p = 0,000$ siendo el valor de significancia (se cumple $p < 0.05$). El resultado de estos valores confirma con su hipótesis general planteada, asegurando que si existe una correlación considerable de manera positiva entre la variable del coaching empresarial y el desarrollo de competencias en la empresa Textil Chavín S.A.C.

Sinche (2020) en la investigación realizada sobre el coaching y la gestión por competencias, utilizó un tipo de investigación aplicada, por medio de la aplicación del cuestionario realizado a 51 colaboradores de la empresa Meza Representaciones Generales S.A.C., evaluándose una prueba piloto obteniéndose por medio del alfa de Cronbach 0,947 confirmando así la confiabilidad que posee su instrumento, en lo cual concluyó según los resultados obtenidos sobre el coaching y la gestión por competencias un nivel de coeficiente de correlación de un 0.785 por medio de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman con una significancia de 0,000. Por lo tanto acorde al objetivo general propuesto, se pudo determinar que efectivamente existe una correlación significativa considerable entre el coaching y la gestión por competencias.

Habiendo expuesto los antecedentes internacionales y nacionales, se procede a presentar las teorías que explican el porque es necesario reforzar cada variable e incluso las dimensiones propuestas en esta investigación.

La teoría que se consideró como fundamento de la variable del coaching empresarial es la teoría de las relaciones humanas por Elton Mayo, la cual nos indica y se enfoca en las personas, la cual comparte como mismo objetivo con el coaching, el cual se enfoca en las personas como parte fundamental de la empresa

y busca la forma de como contribuir a hacer mejor a la persona, en lo cual fortaleciéndolas se logrará alcanzar las metas. La cual propone que la interacción humana y la conducta del colaborador es la parte más importante dentro de la organización la cual va relacionada con pertenencia al grupo social, el bienestar con su entorno de trabajo dentro de dicho grupo con el tipo de tarea a realizar, también con la forma que esté estructurada o con la recepción de un salario, entre otros incentivos.

Para la variable de competencias laborales, se tiene como fundamento la teoría de los 2 factores por Frederick Herzberg, ya que la teoría nos explica sobre aquellos factores que afectan al comportamiento de los colaboradores y a su vez se enfoca en incrementar el desempeño laboral, la cual se consideró como una dimensión de la variable de las competencias laborales de la presente investigación. Como factores extrínsecos, se consideran aquellos que se encuentran en el ambiente en que conforman a los colaboradores, a su vez está afectada por la forma en que desempeñen su trabajo. Estas condiciones no son controladas por el colaborador ya que son administrativas y por tal motivo son decisión de la empresa tales como los principales factores higiénicos: Los beneficios sociales, el salario, la supervisión que recibe de sus superiores, la condición física y ambientales de la zona de trabajo, directrices y política de la empresa, el reglamento interno, el clima que exista entre la empresa y sus colaboradores, entre otros. Estos son factores se encuentra fuera del control de colaborador. Como factores intrínsecos son aquellos que se relacionan con la naturaleza y el contenido del cargo, el cual ejecuta el individuo, por lo tanto este factor si es controlado por el individuo, la motivación por parte externa influye del sentimiento de progresar más en su desempeño, el reconocimiento profesional y la necesidad de autorealizarse, la cual depende de las actividades que el individuo realice en su labor.

Las actividades integradoras según Chen (2014) nos indica que son aquellas actividades las cuales contribuyen a mejorar la formación del colaborador por medio de estrategias que desarrollen sus cualidades y habilidades que permitan así lograr incrementar la integración de los mismos.

III. METODOLOGÍA

El tercer capítulo la metodología, la cual permite tener un orden y poder sistematizar la investigación Baena (2017), conformado por la unidad de análisis, el tipo y diseño, determinar la cantidad de personas encuestadas, instrumentos y también las aplicaciones para la recolección de datos para la obtención de los resultados, además de la matriz de operacionalización pertenecientes a las variables de la investigación. Así mismo, la presente investigación cuenta con un enfoque cuantitativo según lo indicado por Vega et al. (2014), ya que recolecta y analiza los datos mediante la medición numérica para validar las hipótesis propuestas de la investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para la presente investigación se contó cómo tipo de estudio de tipo aplicada según Muñoz (2014), se consideró investigación aplicada ya que se enfoca en el uso o la aplicación de los conocimientos obtenidos y a su vez obtener otros, para luego poder aplicar los resultados de la investigación realizada.

Referente al diseño de la investigación que se aplicó fue el diseño no experimental – transversal. Según Hernández, Fernández, Baptista (2014) nos mencionan que el diseño de la investigación es no experimental siempre y cuando no existe una manipulación de las variables de la investigación, con corte transversal se da porque se recolecta los datos en un determinado momento, es decir en un momento que es único, cuya finalidad es el poder describir las variables de la investigación y en el momento dado poder validar el nivel de correlación que ocurre.

El nivel de la investigación considerada fue de nivel descriptiva – correlacional, se considera de tipo descriptivo por el motivo de que se enfoca en la obtención de datos para así conocer y poder especificar las propiedades, clasificaciones y riesgos de cualquier fenómeno que se busque analizar, mencionan Hernández et al. (2014). Lo cual trata de describir las variables, sin realizar la manipulación de alguna de ellas, las cuales de manera correlativa podrá contribuir en mejorar el desempeño de los colaboradores.

También se dice que es correlacional ya que según Bernal (2010) indica que se busca determinar si las variables se encuentran relacionadas entre sí, es decir poder determinar asociaciones existentes entre las variables, mas no causalidades.

El método aplicado fue el hipotético – deductivo. Indican Alan y Cortez (2018) es el procedimiento que comienza por medio de la observación de algún problema o hecho, que permite formular una hipótesis, la cual mediante el proceso de deducción se determinará consecuencias que son básicas de la misma hipótesis para que durante la verificación se afirme o se refute la hipótesis inicial.

3.2. Variables y operacionalización

La presente investigación se enfoca en las variables previamente definidas siendo el coaching empresarial y las competencias laborales, así mismo se brinda un mayor detalle de la definición de ambas variables ya mencionadas. Ver anexo 1

Referente a la variable coaching empresarial Aguilera et al. (2018): Es el proceso en el cual los coaches hacen acompañamiento a los coachees, con el uso de diversas herramientas con el objetivo de mejorar su desempeño y su desarrollo personal, así como también el de descubrir su potencial, busca los logros a través de técnicas validadas y desarrolladas por profesionales, que también consigan un nivel de satisfacción positiva en los coachees frente a los objetivos propuestos.

La variable del coaching empresarial incluye las siguientes dimensiones: Técnicas del coaching empresarial, herramientas del coaching empresarial, desempeño laboral, satisfacción personal y efectividad. La variable mencionada, incluye las siguientes dimensiones:

Dimensión técnica: (Rodríguez, 2008, como se citó en Ruiz, 2011) menciona que es el medio que se emplea para poder obtener o recopilar información, por medio del uso del cuestionario, encuestas o las entrevistas, de la observación, etc.

Dimensión herramienta: Chavez (2012) nos menciona que las herramientas del coaching nos permite guiar a la empresa en dirección de la mejora de las competencias de los colaboradores proporcionando un mejor desempeño.

Desempeño laboral: Quispe (2015) indica que es el rendimiento y la forma en que los colaboradores manifiestan y efectúan las funciones de su cargo dentro de la empresa, permitiéndole expresar su idoneidad.

Dimensión de la satisfacción personal Marin y Placencia (2017) indica que parte del mismo colaborador de la forma en que vele por trabajar en sí mismo, autorealizarse, el desarrollo y reconocimiento profesional, entre otros,

Dimensión efectividad Stoner (2014) manera en la que el colaborador de forma eficaz alcanza los objetivos por medio de la aplicación correcta de sus labores.

Para la segunda variable competencias laborales, la define Gomez (2018) como el conjunto de habilidades, cualidades y conocimientos que yacen en los valores morales de las mismas personas, las cuales generan actitudes y aptitudes que influyen a las personas a poder realizar determinadas actividades con un alto nivel de desempeño.

Para lo cual, dicha variable cuenta con las siguientes dimensiones: conocimientos, habilidades, actitudes y desempeño profesional.

Dimensión conocimiento Samaniego (2019) es la facultad de la persona para lograr comprender o entender mediante el uso de la razón y así poder relacionar las cosas, favoreciendo así el aprendizaje.

Dimensión habilidades: (Almeida y Packard 2018, acorde a lo citado por Gonteros y Albornoz, 2019) indica que no solo es la capacitación o conocimiento que posee el colaborador sino también es la capacidad para poder usarlo en situaciones específicas así como poder lograr la solución de los problemas.

Dimensión actitudes: Hidalgo (2018) según el autor nos indica que las actitudes están compuestas por 3 elementos: lo que uno siente, lo que piensa y la tendencia que tiene de expresar sus emociones y pensamientos.

Dimensión desempeño profesional: Espinosa A., Gibert M. y Oria M. (2016) se conforma por el comportamiento del colaborador para realizar sus labores mediante su preparación técnica, experiencia y la destreza de los procedimientos.

3.3. Población y unidad de análisis

Se cuenta con una población de 20 colaboradores. Se consideró una población censal, ya que se seleccionó al 100% de la población, lo cual Jaimes, Márquez y Pernía (2016) definieron como el caso en el que cada unidad que se use para la investigación es fundamental y será considerada como muestra.

Se cuenta con una unidad de análisis aplicada a los colaboradores de IMSE Contratistas Generales EIRL, realizando el cuestionario a una población censal de 20 colaboradores.

3.4. Técnicas e instrumento de la recolección de datos

Referente a la técnica aplicada para la obtención así como la recolección de datos para obtener la información necesaria, fue la encuesta por medio del uso del instrumento el cual es el cuestionario definido por (Chasteauneuf, 2009, citado en Hernández, 2014), indica que el cuestionario es el instrumento que más se emplea para obtener y recopilar los datos, el cual se conforma por preguntas referente a una o más variables que nos permitirán poder medirlas. Para mayor detalle del cuestionario aplicado ver Anexo 2.

Para poder determinar la validez de instrumento se solicitó el juicio de 3 expertas, los cuales son 3 tituladas de la carrera de Administración que se encuentran acreditados por la SUNEDU. Los cuales evaluaron y teniendo en consideración los aspectos de relevancia, pertinencia y claridad, presentándose para la selección de los expertos los valores de SI corresponde y NO corresponde, los cuales calificaron que el instrumento es aplicable. Ver anexo 3 para mayor detalle.

La escala de medición empleada fue la escala ordinal de Likert definido por Bisquerra y Pérez (2015) como un grupo de ítems que se presentan de forma afirmativa ante 5 puntos posibles de respuesta, bajo una denominación de categóricas utilizando una escala de razón o intervalos para poder seleccionar una respuesta.

Para poder determinar la fiabilidad del instrumento de la investigación, se utilizó el Alfa de Cronbach, lo cual Hernández y Pascual (2018) nos mencionan que, a más cerca se encuentre el valor obtenido al número 1, será más elevado la consistencia que existe entre los ítems planteados. Esto quiere decir que la fiabilidad que existe de la escala empleada deberá ser tomada siempre de los datos que fueron obtenidos por la aplicación del cuestionario para poder así asegurar que la medida es confiable.

Este método permitirá dar como teoría que los ítems mantienen una relación positiva entre ella y que de cierta forma miden un grado en común. Si no se presenta así, entonces no existe razón para creer que están relacionados con el resto de los ítems.

Tabla 1:

Nivel de confiabilidad del instrumento de las variables coaching empresarial y las competencias laborales

Variables de estudio	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Coaching empresarial	0.879	12
Competencias laborales	0.894	11

Como se puede apreciar para la prueba piloto realizada para obtener el nivel confiabilidad, aplicada a 11 colaboradores de una empresa similar, como resultado del cuestionario de 12 ítems referente al coaching empresarial se obtuvo como índice de 0,879, lo cual indica que el instrumento es excelente confiable según (George & Mallery, 2003, citador por Hernández y Pascual, 2018) para mayor detalle ver en tabla 2 (Anexo 4).

Referente al cuestionario acerca de las competencias laborales que consta de 11 ítems, se obtuvo como resultado un índice de 0.894 nos indica que es excelente confiable para mayor detalle ver en tabla 2 (Anexo 4).

3.5. Procedimientos

El método usado fue el método estadístico para el procesamiento de datos; dado que se usó un cuestionario de Likert de 5 puntos como recolección de datos, se enunciaron preguntas de forma cualitativa y se les dieron valor por puntajes de 1 y 5, siendo 1 como totalmente en desacuerdo hasta 5 que es totalmente de acuerdo, dependiendo del resultado de las respuestas obtenidas por cada colaborador de la empresa IMSE Contratistas EIRL. El cuestionario se aplicó de manera virtual, realizando el envío del link del cuestionario a los 20 colaboradores por medio de la aplicación de comunicación de mensajería Whatsapp. Ver Anexo 4 la autorización.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de la codificación, se identificó la información de las tablas, con la finalidad de organizar la interpretación de datos por medio de tabulación, según el criterio de ordenamiento de la información donde es cuantificada por ítems y se agrupan por variables, estos factores permiten obtener una presentación mediante tablas.

Consecuentemente, se subió esta información a una base de datos mediante el programa SPSS Statistics V.25, el cual es un software que dió la posibilidad de realizar las pruebas estadísticas que se necesitan para la investigación. Tamayo y Tamayo (2009) mencionan para lograr alcanzar las hipótesis propuestas se debe aplicar un tratamiento estadístico, así como también se empleó el uso del programa Microsoft Excel, el cual permitió el cálculo de tablas.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio fue elaborado con una investigación cuantitativa de tipo aplicada, acogida por la Universidad Cesar Vallejo, para la realización de la investigación se cumple cuidadosamente en respetar la propiedad de las fuentes, respetándose las investigaciones realizadas por otros autores, por medio del uso de las citas y las referencias en estilo de escritura APA. Para lograr ejecutar esta presente investigación, la empresa IMSE Contratistas Generales EIRL brindo su autorización para la realización de la investigación, ver anexo 4 para mayor detalle, también se hizo presente la participación voluntaria de todos los colaboradores de esta empresa mediante la aplicación del instrumento el cual fue la encuesta.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva de los resultados

La cual nos permite formular recomendaciones acerca de cómo poder resumir la información mediante cuadros o tablas Rendón, Villasís y Miranda (2016) Se detalla los resultados obtenidos, así como el análisis realizado a las variables de estudio por medio de la aplicación del cuestionario realizado a 20 colaboradores.

Tabla 3:

Resumen de los casos obtenidos de las variables de estudio

Variables	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Coaching empresarial	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%
Competencias laborales	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

Fuente: resultado obtenido del programa SPSS

4.1.1 Análisis de los resultados referente a la variable del coaching empresarial

Tabla 4:

Frecuencia referente a la variable coaching empresarial

Variable	Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Coaching empresarial	Totalmente en desacuerdo	3	1.3%	1.3%
	En desacuerdo	21	8.8%	10.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	15.4%	25.4%
	De acuerdo	129	53.8%	79.2%
	Totalmente de acuerdo	50	20.8%	100.0%
Total		240	100.0%	

Fuente: resultado obtenido del programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los 20 encuestados (tabla 3) y tabla 4 conformado en total por 12 ítems (240 respuestas). Se obtuvo como resultado que el 53.8% de encuestados sostuvieron estar de acuerdo con las dimensiones propuestas de la variable, 20.8% respondieron totalmente de acuerdo, el 15.4% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10% contestaron estar entre totalmente en desacuerdo y estar en desacuerdo.

Tabla 5:

Frecuencia de la dimensión técnicas del coaching empresarial

Dimensión	Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Técnicas del coaching empresarial	En desacuerdo	1	5%	5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	35%	40%
	De acuerdo	9	45%	85%
	Totalmente de acuerdo	3	15%	100%
	Total	20	100%	

Fuente: resultado obtenido del programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los 20 encuestados (tabla 3) y tabla 5, se obtuvo como resultado que el 45% de los encuestados sostuvieron estar de acuerdo con la aplicación de la técnica del coaching empresarial, 35% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15% indicaron estar totalmente de acuerdo y el 5% restante indicaron que están desacuerdo.

Tabla 6:

Frecuencia de la dimensión herramientas del coaching empresarial

Dimensión	Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Herramientas del coaching empresarial	En desacuerdo	4	10%	10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15%	25%
	De acuerdo	18	45%	70%
	Totalmente de acuerdo	12	30%	100%
	Total	40	100%	

Fuente: resultado obtenido del programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los 20 encuestados (tabla 3) y tabla 6, referente a la dimensión de herramientas del coaching empresarial, conformado por 2 ítems (40 respuestas). Se obtuvo que, el 45% de encuestados sostuvieron estar de acuerdo sobre la aplicación de las herramientas, el 30% coincidieron en estar totalmente de acuerdo, el 15% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 10% restante contestaron estar en desacuerdo.

Tabla 7:

Frecuencia de la dimensión desempeño laboral

Dimensión	Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desempeño laboral	En desacuerdo	3	5%	5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5%	10%
	De acuerdo	35	58.3%	68.3%
	Totalmente de acuerdo	19	31.7%	100%
	Total	60	100%	

Fuente: resultado obtenido del programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los 20 encuestados (tabla 3) y tabla 7, en cuanto a la dimensión de desempeño laboral, conformado por 3 ítems (60 respuestas). Se obtuvo que, el 58.3% sostuvieron estar de acuerdo sobre realizar un buen desempeño laboral, 31.7% respondieron estar totalmente de acuerdo, 5% indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 5% indicaron estar en desacuerdo.

Tabla 8:

Frecuencia de la dimensión satisfacción personal

Dimensión	Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Satisfacción personal	Totalmente en desacuerdo	3	3.8%	3.8%
	En desacuerdo	9	11.3%	15%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	20%	35%
	De acuerdo	42	52.5%	87.5%
	Totalmente de acuerdo	10	12.5%	100%
Total		80	100%	

Fuente: resultado obtenido del programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los 20 encuestados (tabla 3) y tabla 8, conformada por 4 ítems (80 respuestas). Se obtuvo que, el 52.5% indicaron estar de acuerdo sobre contar con una adecuada satisfacción personal, el 20% estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 12.5% coincidieron estar totalmente de acuerdo, 11.3% indicaron estar en desacuerdo y el 3.8% respondieron estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 9:

Frecuencia de la dimensión efectividad

Dimensión	Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Efectividad	En desacuerdo	4	10%	10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12.5%	22.5%
	De acuerdo	25	62.5%	85%
	Totalmente de acuerdo	6	15.0%	100%
	Total	40	100%	

Fuente: resultado obtenido del programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los 20 encuestados (tabla 3) y tabla 9, en cuanto a la dimensión de efectividad, conformado por 2 ítems (40 respuestas). Se obtuvo que, el 62.5% de encuestados indicaron estar de acuerdo en contar con efectividad, 15% respondieron estar totalmente de acuerdo, el 12.5% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10% restante manifestaron estar en desacuerdo.

4.1.2 Análisis de los resultados referente a la variable competencias laborales

Tabla 10:

Frecuencia referente a la variable competencias laborales

Variable	Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Competencias laborales	En desacuerdo	11	5%	5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	18.2%	23.2%
	De acuerdo	126	57.3%	80.5%
	Totalmente de acuerdo	43	19.5%	100.0%
	Total	220	100.0%	

Fuente: resultado obtenido del programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los 20 encuestados (tabla 3) y tabla 10, en cuanto a la variable competencias laborales conformada por 11 ítems (220 respuestas). Se obtuvo como resultado que el 57.3% de encuestados sostuvieron estar de acuerdo, 19.5% contestaron totalmente de acuerdo, 18.2% indicaron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 5% restante mencionaron estar en desacuerdo.

Tabla 11:

Frecuencia de la dimensión conocimientos

Dimensión	Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Conocimientos	En desacuerdo	3	5%	5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	23.3%	28.3%
	De acuerdo	34	56.7%	85.0%
	Totalmente de acuerdo	9	15.0%	100.0%
	Total	60	100.0%	

Fuente: resultado obtenido del programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los 20 encuestados (tabla 3) y tabla 11, conformado en total por 3 ítems (60 respuestas). Se obtuvo como resultado que el 56.7% de los encuestados sostuvieron estar de acuerdo en contar con los conocimientos adecuados, 23.3% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15% alegaron que están totalmente de acuerdo y 5% indicaron que están en desacuerdo.

Tabla 12:

Frecuencia de la dimensión habilidades

Dimensión	Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Habilidades	En desacuerdo	4	6.7%	6.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	23.3%	30.0%
	De acuerdo	32	53.3%	83.3%
	Totalmente de acuerdo	10	16.7%	100.0%
	Total	60	100.0%	

Fuente: resultado obtenido del programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los 20 encuestados (tabla 3) y tabla 12, de acuerdo a la dimensión habilidades, conformada por 3 ítems (60 respuestas). Se obtuvo, que el 53.3% de encuestados indicaron estar de acuerdo en contar con habilidades competentes, 23.3% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 16.7% manifestaron que están totalmente de acuerdo y 6.7% respondieron en desacuerdo.

Tabla 13:

Frecuencia de la dimensión actitudes

Dimensión	Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Actitudes	En desacuerdo	1	2.5%	2.5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	10.0%	12.5%
	De acuerdo	30	75.0%	87.5%
	Totalmente de acuerdo	5	12.5%	100.0%
	Total	40	100.0%	

Fuente: resultado obtenido del programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los 20 encuestados (tabla 3) y tabla 13, en cuanto a la dimensión actitudes, conformado por 2 ítems (40 respuestas). Se obtuvo como resultado que el 75% de los encuestados sostuvieron estar de acuerdo en contar con actitud, el 12.5% manifestaron estar totalmente de acuerdo, 10% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 2.5% indicaron que están en desacuerdo.

Tabla 14:

Frecuencia de la dimensión desempeño profesional

Dimensión	Escala de Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desempeño profesional	En desacuerdo	3	5%	5%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	13.3%	18.3%
	De acuerdo	30	50.0%	68.3%
	Totalmente de acuerdo	19	31.7%	100.0%
	Total	60	100.0%	

Fuente: resultado obtenido del programa SPSS

Interpretación: De acuerdo a los 20 encuestados (tabla 3) y tabla 14, en cuanto a la dimensión desempeño profesional, conformado por 3 ítems (60 respuestas). Se obtuvo que, el 50% sostuvieron estar de acuerdo en contar con un buen desempeño profesional, el 31.7% alegaron estar totalmente de acuerdo, 13.3% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 5% indicaron que están en desacuerdo.

4.2 Estadística inferencial de las variables de estudio

Las variables de la investigación son cualitativas y se empleó la escala de medición ordinal por medio de la escala de Likert, la distribución de la muestra es no paramétrica; razón por la cual se emplea para la prueba de hipótesis un estadístico no paramétrico, dado el caso, se utiliza el coeficiente Rho de Spearman que Hernández et al. (2014) define como una medida de correlación empleada a las variables de medida ordinal es decir, los encuestados pueden ordenarse por rangos.

4.2.1 Aplicación de prueba de la hipótesis general

H0: No existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y las competencias laborales en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021.

H1: Existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y las competencias laborales en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021.

Tabla 15:

Análisis correlacional del coaching empresarial y competencias laborales

			Coaching empresarial	Competencias laborales
Rho de Spearman	Coaching empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Acorde a lo que se aprecia en la tabla 15, mediante la aplicación del coeficiente de Rho de Spearman, se logró obtener como resultado un nivel de correlación del 0.719 entre ambas variables indicando que existe una correlación positiva considerable según Hernández et al. (2014) Anexo 5 y con un nivel de significancia de 0,000, puesto a que el valor de significancia es menor a 0.05, se niega la hipótesis nula aprobándose así la hipótesis alterna, demostrando de que existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y las competencias laborales.

4.2.2 Aplicación de la prueba de las hipótesis específicas

Tabla 16:

Análisis correlacional del coaching empresarial con la dimensión conocimientos

			Coaching empresarial	Conocimientos
Rho de Spearman	Coaching empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	20	20
	Conocimientos	Coeficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	20	20

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

Acorde a lo que se aprecia en la tabla 16, mediante la aplicación del coeficiente de Rho de Spearman, se logró obtener como resultado un nivel de correlación del 0.602 entre la variable coaching empresarial y la dimensión conocimientos, indicando que existe una correlación positiva considerable, según Hernández et al. (2014) Anexo 5, y con un nivel de significancia de 0,005, puesto a que el valor de significancia es inferior a 0.05, se niega la hipótesis nula aprobándose así la hipótesis alterna, demostrando que si existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y la dimensión conocimientos.

Tabla 17:

Análisis correlacional del coaching empresarial con la dimensión habilidades

			Coaching empresarial	Habilidades
Rho de Spearman	Coaching empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	20	20
	Habilidades	Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	20	20

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

Acorde a lo que se aprecia en la tabla 17, mediante la aplicación del coeficiente de Rho de Spearman, se logró obtener como resultado un nivel de correlación del 0.634 entre la variable coaching empresarial y la dimensión habilidades, indicando que existe una correlación positiva considerable, según Hernández et al. (2014) Anexo 5, y con un nivel de significancia de 0,003, puesto a que el valor de significancia es inferior a 0.05, se niega la hipótesis nula aprobándose así la hipótesis alterna, demostrando que si existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y la dimensión habilidades.

Tabla 18

Análisis correlacional del coaching empresarial con la dimensión actitudes

			Coaching empresarial	Actitudes
Rho de Spearman	Coaching empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	-	,006
		N	20	20
	Actitudes	Coeficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	-
		N	20	20

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

Acorde a lo que se aprecia en la tabla 18, mediante la aplicación del coeficiente de Rho de Spearman, se logró obtener como resultado un nivel de correlación del 0.594 entre la variable coaching empresarial y la dimensión actitudes, indicando que existe una correlación positiva considerable, según Hernández et al. (2014) Anexo 5, y con un nivel de significancia de 0,006, puesto a que el valor de significancia es inferior a 0.05, se niega la hipótesis nula aprobándose así la hipótesis alterna, demostrando que si existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y las actitudes.

Tabla 19

Análisis correlacional del coaching empresarial con la dimensión desempeño profesional

			Coaching empresarial	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Coaching empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	-	,014
	Desempeño profesional	N	20	20
		Coeficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	-
		N	20	20

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

Acorde a lo que aprecia en la tabla 19, mediante la aplicación del coeficiente de Rho de Spearman, se logró obtener como resultado un nivel de correlación del 0.542 entre la variable coaching empresarial y la dimensión desempeño profesional, indicando que existe una correlación positiva considerable, según Hernández et al. (2014) Anexo 5, y con un nivel de significancia de 0,014, puesto a que el valor de significancia es inferior a 0.05, se niega la hipótesis nula aprobándose así la hipótesis alterna, demostrando que si existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y el desempeño profesional.

V. DISCUSIÓN

Se detalla a continuación la discusión acerca de los resultados obtenidos sobre los objetivos planteados.

Para el presente estudio se consideró como objetivo general, determinar si existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y las competencias laborales en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021. Mediante la aplicación del coeficiente Spearman, el nivel de significancia que se obtuvo fue de 0.000 acorde a la tabla 15, con un nivel de correlación de 0.719 lo cual indica que si existe una correlación significativa considerable entre el coaching empresarial y las competencias laborales en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021. Los resultados obtenidos coinciden con los estudios nacionales que se tomaron como antecedentes, los cuales guardan similitud al objetivo principal de la presente investigación, entre los cuales se cuenta con Ureta (2018) y Sinche (2020) obteniéndose como coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.913 y 0.785 respectivamente con una significancia de 0,000 siendo este menor que 0.05 se niega la hipótesis nula y se afirma la alterna, confirmando como resultados que entre ambas variables si existe una relación significativa muy considerable.

Los resultados en mención también guardan relación con lo que se detalla en la teoría científica previamente presentada en el cuerpo de la tesis por el autor Mayo acerca de las relaciones humanas, quien define a la organización como un grupo conformado por individuos que poseen conocimientos, habilidades, actitudes y sentimientos. Enfocándose más en el aspecto psicológico, la teoría en mención se aplica a las empresas, las cuales actualmente están demostrando que hay un mayor enfoque en el lado psicológico durante el momento de reclutar al nuevo personal, así como también cuando desempeña su trabajo ya una vez reclutado. Lo cual quiere decir que, la teoría se enfoca en precisar, explicar y dar a conocer acerca de las competencias, la relación e interacción que existe en el grupo de trabajo y su importancia, así como el comportamiento de los colaboradores dentro de la empresa.

Como primer objetivo específico se consideró conocer el nivel de correlación que existe en el coaching empresarial y los conocimientos de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021. Mediante la aplicación del coeficiente Spearman, el nivel de significancia que se obtuvo fue de 0.005 acorde a la tabla 16, con un nivel de correlación de 0.602 considerándose que existe una correlación significativa considerable entre el coaching empresarial y los conocimientos en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021. Ureta (2018) en su investigación comparte el mismo objetivo específico el cual es determinar la correlación del coaching con los conocimientos, indicando que es un requerimiento primordial para la transferencia así como la obtención de información, lo cual generaría un mejor desarrollo y óptimo desempeño en las actividades laborales a realizar en la empresa.

Como segundo objetivo específico se consideró conocer el nivel de correlación que existe entre el coaching empresarial y las habilidades de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021. Mediante la aplicación del coeficiente Spearman, el nivel de significancia que se obtuvo fue de 0.003 acorde a la tabla 17, con un nivel de correlación de 0.634 considerándose que existe una correlación significativa considerable entre el coaching empresarial y las habilidades en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021. Con respecto al segundo objetivo, se coincide con la investigación realizada por Camones (2018) quien comparte el objetivo y a su vez indica que el coaching se enfoca en brindar entrenamiento oportuno y continuo a los colaboradores, lo cual permitirá desarrollar las habilidades tanto en el trabajo en equipo como el trabajo realizado individualmente.

Referente al tercer objetivo específico, se consideró conocer el nivel de correlación que existe en el coaching empresarial y las actitudes de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021. Mediante la aplicación del coeficiente Spearman, el nivel de significancia que se obtuvo fue de 0.006 acorde a la tabla 18, con un nivel de correlación de 0.594 considerándose que existe una correlación significativa considerable entre el coaching empresarial y las actitudes en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021. Se validó que existe coherencia con el artículo científico de Grant (2016), en este menciona

que el coaching consiste en que se mejore la actitud de los colaboradores en relación al entorno al ambiente de trabajo por aplicación de una cultura de dialogo comunicativa para inculcar y mejorar el nivel de empatía entre los colaboradores.

Como último objetivo específico, se consideró conocer el nivel de correlación que existe en el coaching empresarial y el desempeño profesional de los colaboradores en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021. Mediante la aplicación del coeficiente Spearman, el nivel de significancia que se obtuvo fue de 0.014 acorde a la tabla 19, con un nivel de correlación de 0.542 considerándose que existe una correlación significativa considerable entre el coaching empresarial y el desempeño profesional en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021. Tiene similitud el objetivo de la investigación elaborada por Monroy (2015) quien confirma concluyendo que el coaching permite incrementar el desempeño laboral. Así mismo, guarda relación con lo indicado por Chiavenato (2009), quien da como concepto de que el desempeño es una gran herramienta la cual da como beneficio el permitir medir las competencias personales y el desempeño de los colaboradores, logrando así conocer en qué área o ámbito se presentan deficiencias que puedan mejorar y lograr una mejora continua para llegar al objetivo establecido por la empresa

Acorde a la metodología empleada, la investigación es de tipo aplicada, con diseño no experimental - transversal ya que no se manipuló las variables de la investigación, empleando un nivel descriptivo – correlacional debido a que solo se buscó poder describir ambas variables de estudio. Siendo esta metodología usada por parte de la mayoría de los investigadores que buscan determinar los niveles de correlación que existe entre las variables de estudio.

La metodología que se empleó, guarda relación con los antecedentes propuestos por Camones (2020), Monroy (2015), Sinche (2020) y Ureta (2018) los cuales emplean la misma metodología de la investigación, mismos estudios que a su vez comparten el mismo objetivo de la investigación.

Asimismo referente a la metodología empleada, se tiene diferencia con respecto a las investigaciones internacionales realizadas por Obando (2014) y Casique (2018), cuya metodología empleada fue de nivel explicativo, descriptivo y

de campo. Debido a que se enfoca en obtener y determinar el nivel de influencia que existe entre ambas variables, discrepando con la presente investigación la cual se enfoca en determinar la correlación de ambas variables. Así como también se discrepa con ambos autores porque la investigación presentada busca cumplir un objetivo usando cualquiera de las dos variables a diferencia de las investigaciones presentadas por ambos autores, los cuales utilizaron la causalidad y efecto en sus variables, la cual no es del mismo tipo de investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primero, se cumplió con el objetivo general y a su vez con la hipótesis general planteada, dado a que se obtuvo un coeficiente de correlación de $\rho=0.719$ con sig. 0,000 siendo este resultado menor a 0.05, se aprueba la hipótesis alterna, razón por la cual se determinó que si existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y las competencias laborales en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021.

Segundo, se cumplió con el objetivo específico y a su vez con la hipótesis específica planteada, dado a que se obtuvo un coeficiente de correlación de $\rho=0.602$ con sig. 0,005 siendo este resultado menor a 0.05, se aprueba la hipótesis alterna, razón por la cual se determinó que si existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y los conocimientos en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021.

Tercero, se cumplió con el objetivo específico y a su vez con la hipótesis específica planteada, dado a que se obtuvo un coeficiente de correlación de $\rho=0.634$ con sig. 0,003 siendo este resultado menor a 0.05, se aprueba la hipótesis alterna, razón por la cual se determinó que si existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y las habilidades en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021.

Cuarto, se cumplió con el objetivo específico y a su vez con la hipótesis específica planteada, dado a que se obtuvo un coeficiente de correlación de $\rho=0.594$ con sig. 0,006 siendo este resultado menor a 0.05, se aprueba la hipótesis alterna, razón por la cual se determinó que si existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y las actitudes en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021.

Quinto, se cumplió con el objetivo específico y a su vez con la hipótesis específica planteada, dado a que se obtuvo un coeficiente de correlación de $\rho=0.542$ con sig. 0,014 siendo este resultado menor a 0.05, se aprueba la hipótesis alterna, razón por la cual se determinó que si existe una correlación significativa entre el coaching empresarial y el desempeño profesional en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Referente a las conclusiones mencionadas anteriormente, se realiza las siguientes recomendaciones que van dirigidas al gerente de la empresa IMSE Contratistas Generales EIRL.

Primero, con la finalidad de poder implementar un taller de coaching, que sea continuo cuyo objetivo será mantener un constante entrenamiento de las competencias laborales de los colaboradores para que así logren poder realizar de forma eficiente sus labores diarias.

Segundo, realizar encuestas mensuales para identificar el estado actual en el que se encuentran los colaboradores, para obtener su opinión sobre el uso de herramientas motivaciones tales como reconocimiento público en el trabajo, trabajo en equipo, entre otras, así también como evaluaciones para poder conocer el nivel que poseen de preparación los colaboradores y poder saber acerca de las deficiencias que impiden el progreso de estas así como también para potenciarlas.

Tercero, realizar actividades integradoras con la finalidad de que logren el fortalecimiento de sus competencias así como mejorar el trabajo en equipo, mediante la aplicación de dinámicas que a su vez incrementen la comunicación activa de los colaboradores.

Cuarto, se sugiere considerar, analizar y establecer estrategias de coaching para poder implementar y diseñar en base a las deficiencias que se presenten para lograr mejorar la comunicación, motivación, desarrollo profesional de los colaboradores, el objetivo de esto será que todos vayan al mismo paso y estén enfocados hacia una misma dirección.

REFERENCIAS

- Aguilera Otero, M., Antó, J., Arrabal Martín, E., Arroyo Lora, Á., Baranguaran González, J., Barceló Manresa, S., Bartol González, S., Bastante Soler, V., Becerra Cabrerizo, C., Bellido Bautista, J., Bermúdez Guerrero, M., Blanes Monllor, F., Bris Pertíñez, J., Callegari Calvo, F., Cano Chacón, M., Cano García, A., Carré Canal, A., Castillo Diaz, M., Catalão Garrido Ferreira, J.,... Vega Narváez, A. (2018). *El libro blanco del coaching*. España: Editorial Círculo Rojo.
- Alan Neill, D. y Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Editorial UTMACH
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). México: Grupo Editorial Patria
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Education.
- Bisquerra, R. y Pérez Escoda, N. (2015). ¿Pueden las escalas Likert aumentar en sensibilidad? *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 8 (2), 129-147. <https://doi.org/10.1344/reire2015.8.2.828>
- Casique Florez, L. (2018). *Impacto del coaching organizacional en el desarrollo de competencias laborales del talento humano de empresas manizaleñas, una mirada desde sus directivos* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Colombia].
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/68692/1090398867.2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez Hernández, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & Gestión* (33): 140-61.
- Chen Rodríguez, J. (2014). *Actividades integradoras para el desarrollo de cualidades laborales en los profesores en formación de la carrera economía* [Tesis de grado, José de la Luz y Caballero].

<https://repositorio.uho.edu.cu/xmlui/bitstream/handle/uho/3057/tes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza Freire, E. (2018). La hipótesis en la investigación. Mendive. *Revista de Educación*, 16(1), 122-139. Recuperado de <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197>

Espinosa Aguilar A., Gibert Lamadrid M. y Oria Saavedra M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana De Enfermería*, 32(1). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>

Gómez Romo, M. (2018). Perfil por competencias. Ambato, Ecuador: MEGAGRAF

Gontero, S. y Albornoz S. (2019). La identificación y anticipación de brechas y habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones, Serie Macroeconomía del Desarrollo, N° 199 (LC/TS.2019/11) Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

Grant, A. (2016). The third 'generation' of workplace coaching: creating a culture of quality conversations. *Taylor & Francis Group* (Vol.10, Issue 1). Recovered from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17521882.2016.1266005>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed.). Editorial Mc Graw Hill Educación.

Hernández, H. y Pascual Barrera, A. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista De Investigación Agraria Y Ambiental*, 9(1), 157 - 164. <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>

Jaimes Mora, S., Márquez Gómez, J., y Pernía Orosco, L. (2016). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa Distraves S.A. de Cúcuta. *Mundo FESC*, 5(10), 23-26. Recuperado de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/73>

Marin Samanez H. y Placencia Medina M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.

<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Monroy Navarro A. (2015). *Coaching y desempeño laboral (Estudio realizado con supervisores y visitadores médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango)* [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Monroy-Alvaro.pdf>

Muñoz Rocha, C. (2015). Metodología de la investigación. México: Editorial Progreso S.A.

Obando Jaén, N. (2014). “Coaching para incrementar los niveles de desempeño de los promotores del proyecto caritas alegres del GADM de Babahoyo” [Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1932/1/TUBADM001-2014.pdf>

Quispe Vargas, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. [Tesis de grado, Universidad Nacional José María Arguedas].

<https://repositorio.unajima.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%c3%b1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rendón Macías M., Villasís Keever M, Miranda Novales M. (2016) Estadística descriptiva. *Rev Alerg Mex.* 2016;63(4):397-407. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>

Ruiz Medina, M. (2011). *Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Sinaloa].

https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html

- Samaniego Candia, P. (2019). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa D&D Soluciones Ambientales S.A. Villa el Salvador - 2019*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional – Universidad Autónoma del Perú
- Sinche Alvites, J. (2020). *Coaching y gestión por competencias en la empresa Meza Representaciones Generales S.A.C., Los Olivos, 2020*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – Universidad César Vallejo
- Stoner, W. (2014). *Administración de Empresas Públicas*. México: McGraw Hill.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa
- Tompson H., London J., Morrison C. (23 de abril del 2019). *AMA American Management Association. Coaching: A Global Study of Successful Practices*. <https://www.amanet.org/articles/coaching-a-global-study-of-successful-practices/>
- Vega Malagón, G., Ávila Morales J., Vega Malagón A., Camacho Calderón N., Becerril Santos A., Leo Amador, G. (2014). *Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. European Scientific Journal. 2014, 10(15)*. Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/236413540>
- Ureta, Y. (2018). *El coaching empresarial y el desarrollo de competencias en los colaboradores en la empresa textil Chavín – San Juan de Miraflores* [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional – Universidad Autónoma del Perú

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables coaching empresarial y competencias laborales

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Coaching Empresarial	Aguilera et al. (2018): Es el proceso en el cual los coaches hacen acompañamiento a los coachees, con el uso de diversas herramientas con el objetivo de mejorar su desempeño y su desarrollo personal, así como también el de descubrir su potencial, busca los logros a través de técnicas validadas y desarrolladas por profesionales, que también consigan un nivel de satisfacción positiva en los coachees frente a los objetivos que se proponen.	Se establecieron 5 dimensiones las cuales fueron aplicadas por medio de un instrumento de medición establecido por 12 ítems a ser aplicada a 20 colaboradores entre administrativos y técnicos operativos, para lo cual se aplicará un análisis de datos mediante la estadística descriptiva y la estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis	Técnicas del coaching empresarial	Técnica de escucha activa	1	Ordinal (LIKERT) 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
			Herramientas del coaching empresarial	Círculos de calidad	2	
				Feedback 360°	3	
			Desempeño laboral	Trabajo en equipo	4	
				Conocimientos y habilidades	5	
				Buena relación entre los colaboradores	6	
			Satisfacción personal	Condiciones laborales	7	
				Motivación	8	
				Incentivo y reconocimiento	9	
				Oportunidades de crecimiento y desarrollo	10	
			Efectividad	Logro de objetivos	11	
				Satisfacción del cliente	12	

Competencias Laborales	Gomez, (2018): La define como el conjunto de habilidades, cualidades y conocimientos que yacen en los valores morales de las mismas personas, las cuales generan actitudes y aptitudes que influyen a las personas a poder realizar determinadas actividades con un alto nivel de desempeño.	Se establecieron 4 dimensiones las cuales fueron aplicadas por medio de un instrumento de medición establecido por 11 ítems a ser aplicada a 20 colaboradores entre administrativos y técnicos operativos, para lo cual se aplicará un análisis de datos mediante la estadística descriptiva y la estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis	Conocimientos	Conocimientos del puesto laboral	1	Ordinal (LIKERT) 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
				Capacitación	2	
				Experiencia	3	
			Habilidades	Comunicación	4	
				Liderazgo	5	
				Efectividad	6	
			Actitudes	Optimismo	7	
			Desempeño profesional	Proactividad	8	
				Formación profesional / técnica	9	
				Iniciativa	10	
				Ambiente Laboral	11	

Anexo 2: Instrumento de la investigación

Cuestionario

Estimado(a), el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información para conocer la relación que existe entre el coaching empresarial y las competencias laborales en la empresa JMSE Contratistas Generales EIRL.
Este cuestionario es ANÓNIMO, por favor responda con sinceridad. Usted tiene que marcar en el número qué, según su opinión, expresa con mayor exactitud LO QUE USTED CONSIDERA de cada ítem.

* Obligatorio

1. Marcar una de las alternativas, lea detenidamente por favor. *

	Totalmente en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente de Acuerdo (5)
1. Considera usted que escuchan sus sugerencias e inquietudes en su lugar de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Consideras que se realizan acciones en forma participativa para implementar mejoras en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Consideras que es importante realizar evaluaciones de retroalimentación a todo el personal de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Consideras que existe coordinación entre sus compañeros para realizar efectivamente las tareas y solucionar los problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Consideras que los conocimientos y habilidades que posees contribuyen a un mayor desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Considera usted que existe una buena relación entre sus compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Considera usted que las condiciones laborales son óptimas a comparación de otra empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Me siento motivado por la empresa para poder realizar óptimamente mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. En las últimas semanas, considera que recibió algún reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Considera usted que cuenta con la oportunidad de aprender y crecer durante el tiempo que lleva laborando	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Consideras que realizas tu trabajo en el tiempo establecido en el que se te asigno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Consideras que el trabajo que usted realiza, se ejecuta y se culmina acorde a lo solicitado por el cliente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


2. Marcar una de las alternativas, lea detenidamente por favor. *

	Totalmente en Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente de Acuerdo (5)
13. Consideras que puedes realizar tus actividades correctamente gracias al conocimiento que posees	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Considera usted que recibe capacitación oportuna para desempeñarse adecuadamente en su trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Consideras que cuentas con la experiencia necesaria para poder realizar un buen desempeño	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Consideras que comunicas eficazmente tu punto de vista, expectativas y/o sugerencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Te enfocas en desarrollar tus actividades esenciales diarias y de ser el caso poder delegar las tareas necesarias adicionales para concluir adecuadamente con el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Consideras que realizas un trabajo óptimo en el tiempo establecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Encuentras la parte positiva de algún inconveniente o problema para poder enfocarte en buscar la mejor solución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Consideras que realizas tus actividades y piensas como podrías realizarlas de una manera más adecuada y optima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Considera usted que cuenta con la formación idónea para desarrollar las actividades de su puesto de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Se anticipa y consulta para lograr desarrollar un buen trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Considera usted que existe un buen clima laboral dentro de su empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


Enviar

Anexo 3: Juicio de expertos

Título de la investigación: Coaching empresarial y competencias laborales en IMSE Contratistas Generales EIRL Jesús María año 2021								
Apellidos y nombres del Investigador: Marín Ovalle, Stephany Bertha								
Apellidos y nombres del experto: Estrada Gimenez Diana Carolina								
ASPECTOS POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Coaching empresarial	Técnicas del coaching empresarial	Técnica de Escucha activa	1. Considera usted que escuchan sus sugerencias e inquietudes en su lugar de trabajo	Ordinal (LIKERT)	✓			
	Herramientas del coaching empresarial	Círculos de calidad	2. Consideras que se realizan acciones en forma participativa para implementar mejoras en la empresa		✓			
		Feedback 360°	3. Consideras que es importante realizar evaluaciones de retroalimentación a todo el personal de la empresa		✓			
	Desempeño laboral	Trabajo en equipo	4. Consideras que existe coordinación entre sus compañeros para realizar efectivamente las tareas y solucionar los problemas		✓			
		Conocimientos y habilidades	5. Consideras que los conocimientos y habilidades que posee contribuyen a un mayor desempeño laboral.		5. Totalmente de acuerdo	✓		
		Buena relación entre los colaboradores	6. Considera usted que existe una buena relación entre sus compañeros de trabajo		4. De acuerdo	✓		
	Satisfacción personal	Condiciones laborales	7. Considera usted que las condiciones laborales son óptimas a comparación de otra empresa		3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	✓		
		Motivación	8. Me siento motivado por la empresa para poder realizar óptimamente mi trabajo		2. En desacuerdo	✓		
		Incentivo y reconocimiento	9. En las últimas semanas, considera que recibió algún reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo		1. Totalmente en desacuerdo	✓		
		Oportunidades de crecimiento y desarrollo	10. Considera usted que cuenta con la oportunidad de aprender y crecer durante el tiempo que lleva laborando			✓		
	Efectividad	Logro de objetivos	11. Consideras que realizas tu trabajo en el tiempo establecido en el que se te asigno			✓		
		Satisfacción del cliente	12. Consideras que el trabajo que usted realiza, se ejecuta y se culmina acorde a lo solicitado por el cliente			✓		

Competencias Laborales	Conocimientos	Conocimientos del puesto laboral	1. Consideras que puedes realizar tus actividades correctamente gracias al conocimiento que posees	Ordinal (LIKERT) 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	✓		
		Capacitación	2. Considera usted que recibe capacitación oportuna para desempeñarse adecuadamente en su trabajo		✓		
		Experiencia	3. Consideras que cuentas con la experiencia necesaria para poder realizar un buen desempeño		✓		
	Habilidades	Comunicación	4. Consideras que comunicas eficazmente tu punto de vista, expectativas y/o sugerencias		✓		
		Liderazgo	5. Te enfocas en desarrollar tus actividades esenciales diarias y de ser el caso poder delegar las tareas necesarias adicionales para concluir adecuadamente con el trabajo		✓		
		Efectividad	6. Consideras que realizas un trabajo óptimo en el tiempo establecido		✓		
	Actitudes	Optimismo	7. Encuentras la parte positiva de algún inconveniente o problema para poder enfocarte en buscar la mejor solución		✓		
		Proactividad	8. Consideras que realizas tus actividades y piensas como podrías realizarlas de una manera más adecuada y óptima		✓		
	Desempeño profesional	Formación profesional / técnica	9. Considera usted que cuenta con la formación idónea para desarrollar las actividades de su puesto de trabajo		✓		
		Iniciativa	10. Se anticipa y consulta para lograr desarrollar un buen trabajo		✓		
		Ambiente Laboral	11. Considera usted que existe un buen clima laboral dentro de su empresa		✓		
Firma del experto		Fecha <u>08/05/21</u>					
46908743. 							

Título de la investigación: Coaching empresarial y competencias laborales en IMSE Contratistas Generales EIRL Jesús María 2021							
Apellidos y nombres del Investigador: Marín Ovalle, Stephany Bertha							
Apellidos y nombres del experto: <i>ADRIAN DIAZ GREYSI LUDUE</i>							
ASPECTOS POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Coaching empresarial	Técnicas del coaching empresarial	Técnica de Escucha activa	1. Considera usted que escuchan sus sugerencias e inquietudes en su lugar de trabajo	Ordinal (LIKERT) 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	✓		
	Herramientas del coaching empresarial	Círculos de calidad	2. Consideras que se realizan acciones en forma participativa para implementar mejoras en la empresa		✓		
		Feedback 360°	3. Consideras que es importante realizar evaluaciones de retroalimentación a todo el personal de la empresa		✓		
	Desempeño laboral	Trabajo en equipo	4. Consideras que existe coordinación entre sus compañeros para realizar efectivamente las tareas y solucionar los problemas		✓		
		Conocimientos y habilidades	5. Consideras que los conocimientos y habilidades que posees contribuyen a un mayor desempeño laboral.		✓		
		Buena relación entre los colaboradores	6. Considera usted que existe una buena relación entre sus compañeros de trabajo		✓		
	Satisfacción personal	Condiciones laborales	7. Considera usted que las condiciones laborales son óptimas a comparación de otra empresa		✓		
		Motivación	8. Me siento motivado por la empresa para poder realizar óptimamente mi trabajo		✓		
		Incentivo y reconocimiento	9. En las últimas semanas, considera que recibió algún reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo		✓		
		Oportunidades de crecimiento y desarrollo	10. Considera usted que cuenta con la oportunidad de aprender y crecer durante el tiempo que lleva laborando		✓		
	Efectividad	Logro de objetivos	11. Consideras que realizas tu trabajo en el tiempo establecido en el que se te asigno		✓		
		Satisfacción del cliente	12. Consideras que el trabajo que usted realiza, se ejecuta y se culmina acorde a lo solicitado por el cliente		✓		


Competencias Laborales	Conocimientos	Conocimientos del puesto laboral	1. Consideras que puedes realizar tus actividades correctamente gracias al conocimiento que posees	Ordinal (LIKERT) 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	✓		
		Capacitación	2. Considera usted que recibe capacitación oportuna para desempeñarse adecuadamente en su trabajo		✓		
		Experiencia	3. Consideras que cuentas con la experiencia necesaria para poder realizar un buen desempeño		✓		
	Habilidades	Comunicación	4. Consideras que comunicas eficazmente tu punto de vista, expectativas y/o sugerencias		✓		
		Liderazgo	5. Te enfocas en desarrollar tus actividades esenciales diarias y de ser el caso poder delegar las tareas necesarias adicionales para concluir adecuadamente con el trabajo		✓		
		Efectividad	6. Consideras que realizas un trabajo óptimo en el tiempo establecido		✓		
	Actitudes	Optimismo	7. Encuentras la parte positiva de algún inconveniente o problema para poder enfocarte en buscar la mejor solución		✓		
		Proactividad	8. Consideras que realizas tus actividades y piensas como podrías realizarlas de una manera más adecuada y óptima		✓		
	Desempeño profesional	Formación profesional / técnica	9. Considera usted que cuenta con la formación idónea para desarrollar las actividades de su puesto de trabajo		✓		
		Iniciativa	10. Se anticipa y consulta para lograr desarrollar un buen trabajo		✓		
		Ambiente Laboral	11. Considera usted que existe un buen clima laboral dentro de su empresa		✓		
Firma del experto		 72152973		Fecha		04/05/21	

Título de la investigación: Coaching empresarial y competencias laborales en IMSE Contratistas Generales EIRL Jesús María 2021

Apellidos y nombres del Investigador: Marín Ovalle, Stephany Bertha

Apellidos y nombres del experto: Huapaya Huapaya Carmen

ASPECTOS POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Coaching empresarial	Técnicas del coaching empresarial	Técnica de Escucha activa	1. Considera usted que escuchan sus sugerencias e inquietudes en su lugar de trabajo	Ordinal (LIKERT) 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	✓		
	Herramientas del coaching empresarial	Círculos de calidad	2. Consideras que se realizan acciones en forma participativa para implementar mejoras en la empresa		✓		
		Feedback 360°	3. Consideras que es importante realizar evaluaciones de retroalimentación a todo el personal de la empresa		✓		
	Desempeño laboral	Trabajo en equipo	4. Consideras que existe coordinación entre sus compañeros para realizar efectivamente las tareas y solucionar los problemas		✓		
		Conocimientos y habilidades	5. Consideras que los conocimientos y habilidades que posees contribuyen a un mayor desempeño laboral.		✓		
		Buena relación entre los colaboradores	6. Considera usted que existe una buena relación entre sus compañeros de trabajo		✓		
	Satisfacción personal	Condiciones laborales	7. Considera usted que las condiciones laborales son óptimas a comparación de otra empresa		✓		
		Motivación	8. Me siento motivado por la empresa para poder realizar óptimamente mi trabajo		✓		
		Incentivo y reconocimiento	9. En las últimas semanas, considera que recibió algún reconocimiento o estímulo por hacer un buen trabajo		✓		
		Oportunidades de crecimiento y desarrollo	10. Considera usted que cuenta con la oportunidad de aprender y crecer durante el tiempo que lleva laborando		✓		
	Efectividad	Logro de objetivos	11. Consideras que realizas tu trabajo en el tiempo establecido en el que se te asigno		✓		
		Satisfacción del cliente	12. Consideras que el trabajo que usted realiza, se ejecuta y se culmina acorde a lo solicitado por el cliente		✓		

Competencias Laborales	Conocimientos	Conocimientos del puesto laboral	1. Consideras que puedes realizar tus actividades correctamente gracias al conocimiento que posees	Ordinal (LIKERT) 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo	✓		
		Capacitación	2. Considera usted que recibe capacitación oportuna para desempeñarse adecuadamente en su trabajo		✓		
		Experiencia	3. Consideras que cuentas con la experiencia necesaria para poder realizar un buen desempeño		✓		
	Habilidades	Comunicación	4. Consideras que comunicas eficazmente tu punto de vista, expectativas y/o sugerencias		✓		
		Liderazgo	5. Te enfocas en desarrollar tus actividades esenciales diarias y de ser el caso poder delegar las tareas necesarias adicionales para concluir adecuadamente con el trabajo		✓		
		Efectividad	6. Consideras que realizas un trabajo óptimo en el tiempo establecido		✓		
	Actitudes	Optimismo	7. Encuentras la parte positiva de algún inconveniente o problema para poder enfocarte en buscar la mejor solución		✓		
		Proactividad	8. Consideras que realizas tus actividades y piensas como podrías realizarlas de una manera más adecuada y óptima		✓		
	Desempeño profesional	Formación profesional / técnica	9. Considera usted que cuenta con la formación idónea para desarrollar las actividades de su puesto de trabajo		✓		
		Iniciativa	10. Se anticipa y consulta para lograr desarrollar un buen trabajo		✓		
		Ambiente Laboral	11. Considera usted que existe un buen clima laboral dentro de su empresa		✓		
Firma del experto 		Fecha <u>31</u> / <u>04</u> / <u>2021</u>					
DNI 15425800							

Anexo 4:

Tabla 2:

Rangos de valoración del Alfa de Cronbach

Rango	Valoración
Coeficiente alfa >.9	Excelente
Coeficiente alfa >.8	Bueno
Coeficiente alfa >.7	Aceptable
Coeficiente alfa >.6	Cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Pobre
Coeficiente alfa <.5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003) citado por Hernández, H. & Pascual, A. (2018)

Anexo 4: Autorización de la empresa



Instalaciones eléctricas industriales y electromecánicas, circuito cerrado, pozos a tierra, pararrayos, mantenimiento, venta de materiales eléctricos y servicios varios

Jesús María, 11 de mayo de 2021

Estimada:

Sra. Stephany Bertha Marin Ovalle

Por medio de la presente tenemos a bien indicar que en respuesta a su solicitud, se le autoriza el permiso para la elaboración, así como el desarrollo de su investigación titulada "Coaching empresarial y competencias laborales en IMSE Contratistas Generales EIRL, Jesús María 2021" para obtener el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, nos parece bien indicar que toda información originada de esta solo se podrá ser utilizada y publicada eminentemente con fines académicos.

Sin más que indicar quedamos atentos a los alcances y las coordinaciones acerca del desarrollo de su investigación.

Atentamente,


Dennis De La Cruz Bravo
Gerente General de empresa
Imse Contratistas Generales EIRL



Anexo 5: Escala de los niveles de correlación de las variables

Rango	Nivel de correlación
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente Hernández et al, (2014)