



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**Influencia del coaching empresarial en el desempeño laboral de la
empresa Construcciones y Servicios Generales AC VELÁSQUEZ
S.A.C. en Lima - 2021**

TESIS

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Gerencia**

AUTOR

**Sedano Lechuga, Magno William
(ORCID: 0000-0002-0428-4608)**

ASESOR

**Villa Esteves, José Antonio
(ORCID: 0000-0003-0005-4482)**

**Lima, Perú
2023**

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Sedano Lechuga, Magno William

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 72758931

Datos de asesor

Villa Esteves, José Antonio

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 07778554

Datos del jurado

JURADO 1: Gálvez Castillo José Wilhelm, dni: 07813680, orcid: 0000-0003-0526-2934

JURADO 2: Guzmán Wilcox Alberto Ricardo Manuel, dni: 07271547, orcid: 0000-0001-5466-4871

JURADO 3: Veliz Duarte Jesús Alvaro, dni: 10309432, orcid: 0000-0003-4661-051X

JURADO 4: Gil Trelles Nicanor Luis, dni: 25752667, orcid: 0000-0003-3620-0664

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

A:

Dios por ser mi luz y guía en mis aspiraciones. A mi padre William y a mi madre Rubí por su amor, fe, trabajo, dedicación y apoyo incondicional. Y a todos mis familiares por sus consejos y mensajes de motivación.

AGRADECIMIENTOS

Extiendo mi agradecimiento a cada uno de mis estimados maestros de la Universidad Ricardo Palma y especial a mi asesor Mg. José Antonio Villa Esteves, ya que, con su orientación, guía y conocimientos han hecho posible la culminación de esta etapa tan anhelada por mi persona, así mismo a mis queridos padres por su apoyo incondicional, porque ellos fueron quienes invirtieron varios años de su vida en mí, para que yo sea un buen profesional, una buena persona, con moral y ética, quienes confiaron en mí y estuvieron conmigo en todo momento, y me dieron todas las herramientas necesarias para ahora afrontar por mí mismo a la vida.

Agradezco a ellos también porque me enseñaron valores personales, como la humildad, honradez y sencillez, y a mi padre especialmente por siempre inculcarme la **RESPONSABILIDAD, PUNTUALIDAD Y COMPROMISO**, que, bajo estos tres puntos importantes, yo debo mostrar siempre a las personas para respetarlas y ser respetado, tanto en la vida profesional, como en la vida cotidiana. A mi madre, porque siempre estuvo insistiéndome, que cumpla mis metas y objetivos, hasta que al final, un buen día como hoy, puedo decir, familia, ya terminé, y esto, es especialmente dedicado para ustedes.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el desarrollo de las organizaciones en nuestro país es indudable, debido a que cada una de ellas quiere liderar y posicionarse en el mercado, pero, así mismo existen muchas empresas que no logran hacer realidad sus fines y propósitos, debido a un bajo desempeño laboral, esto se debe principalmente a la falta de evaluaciones y controles internos que permitirían visualizar, deducir y encontrar la causa del problema.

Por esta razón, el presente informe de investigación se basó en el estudio de la influencia del Coaching Empresarial para contribuir con el Desempeño Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C.; partiendo como punto inicial del siguiente problema de indagación: ¿El Coaching Empresarial influye en el Desempeño Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021?; para ello se proyectó que el Coaching Empresarial nos permitiría cumplir los siguientes objetivos: Determinar su influencia en la motivación laboral, en el trabajo en equipo y en la productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C.

Es por ello que la hipótesis pretendió a través de la ejecución del Coaching Empresarial incrementar el Desempeño Laboral de los colaboradores dentro de la empresa, con el propósito de descubrir y potencializar sus destrezas, habilidades, competencias, etc., a través de una orientación adecuada y liderada por una persona capacitada, dispuesto a oír, ver y enseñar a los colaboradores, entablando una relación de empatía; donde se logró el desarrollo personal y organizacional.

La metodología de estudio que se utilizó es de tipo aplicativo, el diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal. Fue no experimental y tuvo un Diseño de Investigación descriptiva correlacional ya que se operó la variable independiente (Coaching Empresarial) y se observó cómo afectó o influyó en la variable dependiente (Desempeño Laboral) en la misma muestra o grupo de estudio. Y fue de corte transversal debido a que se realizó dos controles de las variables la cual se llevó a cabo antes y después del procedimiento en el presente año en curso.

Esta investigación se desarrolló en seis capítulos; en el primer capítulo se podrá conocer la problemática de la empresa, así mismo, se verá el planteamiento de los problemas y objetivos, el segundo capítulo se centró en el marco teórico así como en los antecedentes de estudio, en el tercer capítulo se formuló las hipótesis y variables, en el cuarto capítulo se analizó el tipo y método de investigación, en el quinto capítulo se determinó los resultados y discusiones que se obtuvieron después de realizar la investigación de campo; y en el último capítulo se planteó las conclusiones y recomendaciones de la investigación científica.

ÍNDICE

Metadatos.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Introducción.....	v
Índice.....	vii
Lista de tablas.....	x
Lista de figuras.....	xiii
Resumen.....	xvi
Abstract.....	xvii
CAPÍTULO I.....	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	5
1.3. Objetivos de la Investigación.....	6
1.4. Importancia, Justificación del Estudio.....	6
1.5. Delimitación del Estudio.....	9
CAPÍTULO II.....	10
2. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Investigaciones Relacionadas con el Tema.....	10
2.2. Estructura Teórica y Científica que sustenta el Estudio.....	16
2.3. Definición de Términos Básicos.....	24

CAPÍTULO III	27
3. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	27
3.1. Hipótesis.....	27
3.2. Variables.....	28
CAPÍTULO IV	31
4. MARCO METODOLÓGICO	31
4.1. Tipo de Investigación	31
4.2. Diseño.....	32
4.3. Población y Muestra.....	32
4.4. Instrumentos de Recolección de Datos	33
4.5. Técnicas e Instrumentos de Procesamiento y Análisis de Datos	36
4.6. Descripción y Procedimiento de Análisis	36
CAPÍTULO V	37
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	37
5.1. Datos Cuantitativos	37
5.2. Análisis de Resultados de la contrastación de las Hipótesis relacionados a los Objetivos.....	58
5.3. Discusión de Resultados.....	70
CAPÍTULO VI	72
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
6.1. Conclusiones	72
6.2. Recomendaciones.....	75

Referencias	78
Apéndice	80

LISTA DE TABLAS

Tabla 01: Matriz de Operacionalización de las Variables	29
Tabla 02: Matriz de Consistencia	30
Tabla 03: Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	35
Tabla 04: Edad y género de los colaboradores	37
Tabla 05: Pregunta 1 ¿El programa Coaching Empresarial ha aumentado tu confianza en el cumplimiento de tu trabajo?.....	38
Tabla 06: Pregunta 2 ¿Consideras que se cumplieron los objetivos propuestos del programa Coaching Empresarial?	39
Tabla 07: Pregunta 3 ¿Consideras que el programa Coaching Empresarial te ha ayudado a identificar habilidades y talentos que desconocías?.....	40
Tabla 08: Pregunta 4 ¿Siento que el entrenamiento con la herramienta Coaching Empresarial satisfizo mis expectativas y necesidades?	41
Tabla 09: Pregunta 5 ¿Recibe algún estímulo cuando cumple con sus metas, según la propuesta recomendada por el Coaching Empresarial?.....	42
Tabla 10: Pregunta 6 ¿La capacitación es una estrategia actual dentro de la empresa?... ..	43
Tabla 11: Pregunta 7 ¿Considera que con la aplicación de la herramienta Coaching Empresarial ha mejorado la relación laboral con sus compañeros de trabajo?	44
Tabla 12: Pregunta 8 ¿Después de la aplicación del programa Coaching Empresarial el trabajo en equipo es una estrategia que se ha potenciado actualmente en la organización?.....	45

Tabla 13: Pregunta 9 ¿La incidencia de la práctica del Coaching Empresarial ha mejorado el trabajo en equipo dentro de la organización?	46
Tabla 14: Pregunta 10. Con la práctica de Coaching Empresarial; ¿considera usted que la comunicación es más clara y fluida entre los miembros de su equipo?	47
Tabla 15: Pregunta 11 ¿El logro de las metas organizacionales se puede alcanzar llevando a cabo la práctica de Coaching Empresarial?	48
Tabla 16: Pregunta 12 ¿Considera que el programa Coaching Empresarial le ha generado algunas ideas creativas que pone en práctica en su trabajo?.....	49
Tabla 17: Pregunta 13. Teniendo en cuenta la aplicación del Coaching Empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿considera usted que la labor que desempeña dentro de la empresa es productiva?.....	50
Tabla 18: Pregunta 14. Teniendo en cuenta la aplicación del Coaching Empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿considera usted que maximiza los recursos a su disposición a la hora de cumplir sus labores?.....	51
Tabla 19: Pregunta 15. Teniendo en cuenta la aplicación del Coaching Empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿sus labores diarias las cumple en el tiempo previsto?	52
Tabla 20: Pregunta 16 ¿Considera que por medio de la práctica del Coaching ha logrado una mayor productividad?.....	53
Tabla 21: Pregunta 17 ¿Consideras que la práctica Coaching Empresarial ha mejorado tu desempeño laboral dentro de la empresa?.....	54
Tabla 22: Pregunta 18 ¿Incrementar su productividad es una de sus metas de trabajo? ...	55

Tabla 23: Pregunta 19 Según su opinión, ¿la práctica Coaching Empresarial tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores?	56
Tabla 24: Pregunta 20 ¿Considera recomendable la práctica Coaching Empresarial, para mejorar el desempeño laboral de la Empresa?	57
Tabla 25: Tabla de contingencia desempeño laboral * coaching empresarial	59
Tabla 26: Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis general	59
Tabla 27: Tabla de contingencia motivación laboral * coaching empresarial	62
Tabla 28: Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1	62
Tabla 29: Tabla de contingencia trabajo en equipo * coaching empresarial.....	65
Tabla 30: Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2.....	65
Tabla 31: Tabla de contingencia productividad * coaching empresarial	68
Tabla 32: Pruebas de chi-cuadrado de la hipótesis específica 3.....	68

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Cuadro del PIB y Demanda Interna en el Perú	1
Figura 2: Cuadro Comparativo del PBI Global y PBI Construcción	2
Figura 3: Proyectos ejecutados por la Empresa AC Velásquez S.A.C. (2018 - 2021).....	3
Figura 4: Fórmula Alfa Cronbach. Kerlinger, F., Lee, H.	34
Figura 5: Edad y género de los colaboradores.....	37
Figura 6: Pregunta1. ¿El programa Coaching Empresarial ha aumentado tu confianza en el cumplimiento de tu trabajo?	38
Figura 7: Pregunta2. ¿Consideras que se cumplieron los objetivos propuestos del programa Coaching Empresarial?	39
Figura 8: Pregunta 3. ¿Consideras que el programa Coaching Empresarial te ha ayudado a identificar habilidades y talentos que desconocías?	40
Figura 9: Pregunta 4. ¿Siento que el entrenamiento con la herramienta Coaching Empresarial satisfizo mis expectativas y necesidades?	41
Figura 10: Pregunta 5. ¿Recibe algún estímulo cuando cumple con sus metas, según la propuesta recomendada por el Coaching Empresarial?.....	42
Figura 11: Pregunta 6. ¿La capacitación es una estrategia actual dentro de la empresa?43	
Figura 12: Pregunta 7. ¿Considera que con la aplicación de la herramienta Coaching Empresarial ha mejorado la relación laboral con sus compañeros de trabajo?	44
Figura 13: Pregunta 8. ¿Después de la aplicación del programa Coaching Empresarial el trabajo en equipo es una estrategia que se ha potenciado actualmente en la organización?.....	45

Figura 14: Pregunta 9. ¿La incidencia de la práctica del Coaching Empresarial ha mejorado el trabajo en equipo dentro de la organización?	46
Figura 15: Pregunta 10. Con la práctica de Coaching Empresarial; ¿considera usted que la comunicación es más clara y fluida entre los miembros de su equipo?	47
Figura 16: Pregunta 11. ¿El logro de las metas organizacionales se puede alcanzar llevando a cabo la práctica de Coaching Empresarial?	48
Figura 17: Pregunta 12. ¿Considera que el programa Coaching Empresarial le ha generado algunas ideas creativas que pone en práctica en su trabajo?.....	49
Figura 18: Pregunta 13. Teniendo en cuenta la aplicación del Coaching Empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿considera usted que la labor que desempeña dentro de la empresa es productiva?.....	50
Figura 19: Pregunta 14. Teniendo en cuenta la aplicación del Coaching Empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿considera usted que maximiza los recursos a su disposición a la hora de cumplir sus labores?.....	51
Figura 20: Pregunta 15. Teniendo en cuenta la aplicación del Coaching Empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿sus labores diarias las cumple en el tiempo previsto?	52
Figura 21: Pregunta 16. ¿Considera que por medio de la práctica del Coaching ha logrado una mayor productividad?.....	53
Figura 22: Pregunta 17. ¿Consideras que la práctica Coaching Empresarial ha mejorado tu desempeño laboral dentro de la empresa?.....	54
Figura 23: Pregunta 18. ¿Incrementar su productividad es una de sus metas de trabajo?	55

Figura 24: Pregunta 19. Según su opinión, ¿la práctica Coaching Empresarial tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores? 56

Figura 25: Pregunta 20. ¿Considera recomendable la práctica Coaching Empresarial, para mejorar el desempeño laboral de la Empresa? 57

RESUMEN

La presente investigación lleva por título “INFLUENCIA DEL COACHING EMPRESARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS GENERALES AC VELÁSQUEZ S.A.C. EN LIMA – 2021”, ha contemplado como objetivo: Determinar que el Coaching Empresarial influye en el Desempeño Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021; para lo cual se ha planteado la siguiente hipótesis de investigación: El Coaching Empresarial influye en el Desempeño Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021. Siendo los resultados estadísticos favorables, manifestándose en el incremento del desempeño laboral por parte de los colaboradores después de la ejecución del programa Coaching Empresarial.

Palabras Clave: Coaching Empresarial, Desempeño Laboral, Motivación Laboral, Trabajo en Equipo, Productividad.

ABSTRACT

This research is entitled "INFLUENCE OF BUSINESS COACHING ON THE WORK PERFORMANCE OF THE COMPANY CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS GENERALES AC VELÁSQUEZ S.A.C. IN LIMA – 2021”, has contemplated as an objective: To determine that Business Coaching influences the Labor Performance of the Company Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. in Lima – 2021; for which the following research hypothesis has been proposed: Business Coaching influences Work Performance in the Company Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. in Lima - 2021. Being the favorable statistical results, manifesting itself in the increase in work performance by the collaborators after the execution of the Business Coaching program.

Keywords: Business Coaching, Work Performance, Work Motivation, Teamwork and Productivity.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema:

Las empresas de construcción en América Latina y otras regiones, antes de la pandemia se vieron influenciadas por una baja inflación, políticas macroeconómicas sólidas, una creciente clase media, economía fuerte y una gran cartera de proyectos de infraestructura, entre otros.

Sin embargo, al igual que numerosas economías de América Latina, el crecimiento en nuestro país se encuentra marcadamente con una economía aletargada, como se vislumbra en el cuadro estadístico siguiente:

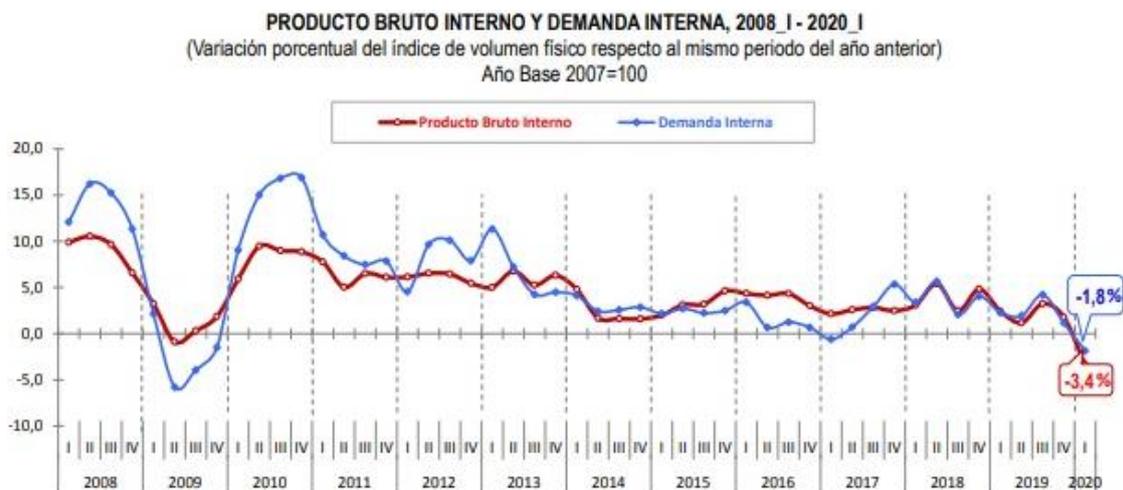


Figura 1: Cuadro del PIB y Demanda Interna en el Perú

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

El Sector de la Construcción en el Perú, viene hace unos años ejecutándose con mucho éxito, tal es así que existen en el mercado muchas organizaciones en este rubro,

que van desde pequeñas, medianas y grandes empresas. Como se puede observar en el cuadro estadístico, que a partir de los años 2017 y 2018 hubo un crecimiento exponencial en este sector.



Figura 2: Cuadro Comparativo del PBI Global y PBI Construcción
Fuente: Cámara Peruana de la Construcción (Capeco)

No obstante, desde el 2020, en el contexto social de salud por la pandemia COVID-19, muchos sectores y rubros económicos se han visto afectados, así mismo el sector de la construcción también sufrió un gran impacto negativo en su economía, debido a la paralización espontánea y gradual de las obras privadas y públicas que se estaban ejecutando.

En el proceso de las medidas de reactivación económica, se ha considerado a este sector de la construcción como un rubro importante, que se debe priorizar para la mejora económica del país; es por ello que la competitividad en este mercado se ha vuelto muy exigente, por lo que las pequeñas y medianas empresas necesitan responder de manera eficiente para seguir creciendo y empoderarse firmemente, para no sucumbir en esta nueva realidad post-pandemia.

Una de estas pequeñas organizaciones es; la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C., que cuenta con 10 años de experiencia en el mercado, ofreciendo servicios de albañilería, pintura, gasfitería, drywall, enchapes, obras civiles, instalaciones eléctricas, instalaciones sanitarias, carpintería metálica y de madera, acabados en general, estructuras metálicas, etc. Esta empresa no es ajena a esta realidad problemática anteriormente descrita, ya que uno de sus objetivos es justamente crecer en el mercado.

Es por ello que la presente investigación se centró en el estudio de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C., en la cual, a través de sus análisis internos se pudo observar que había un bajo desempeño laboral de los colaboradores, manifestándose en continuas descoordinaciones, incumplimiento de tareas o funciones, tardanzas e inasistencias, malos entendidos y falta de comunicación, que ocasionaban malestar en la organización y afectaba el logro de las metas y objetivos planteados, esto a su vez ocasionaba la finalización tardía de los proyectos que afectaban directamente los ingresos y la utilidad de la empresa, lo que repercutía en el malestar de los clientes; creando un mal precedente y afectando la imagen institucional.

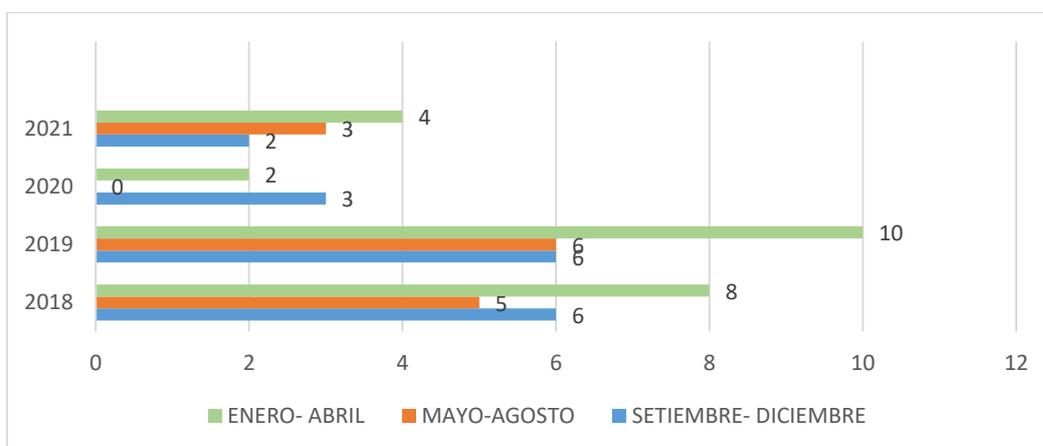


Figura 3: Proyectos ejecutados por la Empresa AC Velásquez S.A.C. (2018 - 2021)
Fuente: Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C.

En la Figura 3 se puede apreciar el número de proyectos ejecutados por la empresa en los últimos años, en el cual se visualiza una disminución de los mismos, que se relaciona por el contexto de la COVID-19 que afectó a todas las empresas, pero sobre todo por la problemática interna por la que se encontraba atravesando la organización; además esto afectaba los ingresos anuales como lo manifestó el administrador, que según sus reportes demostraban números no tan óptimo como el que se deseaba y que era motivo de preocupación del gerente de la empresa.

A través de este análisis, se pudo inferir que se había suscitado un problema interno en la organización, la cual debía ser abordada de manera correcta para poder solucionarlo. Entre las probables causas de este problema se encontró que no se cuenta con un programa de Coaching Empresarial que oriente de manera personalizada a cada colaborador; otra posible causa es el inadecuado clima laboral, donde las relaciones humanas se ven afectadas; y por último tenemos los bajos incentivos laborales que afectan directamente la motivación de los trabajadores.

De haber continuado esta situación problemática o si las causas se mantenían, entonces la empresa continuaría con un deficiente desempeño laboral, disminuyendo sus proyectos, generando a su vez una pérdida de ingresos y utilidades ya que los objetivos y metas de la organización no serían cumplidos, esto a largo plazo podría generar el cierre o quiebre de la empresa.

Este informe de investigación demostrará la influencia positiva del Programa de Coaching Empresarial en el aumento del Desempeño Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C.

1.2. Formulación del Problema:

Problema General:

¿El Coaching Empresarial influye en el Desempeño Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021?

Problemas Específicos:

¿El Coaching Empresarial influye en la Motivación Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021?

¿El Coaching Empresarial influye en el Trabajo en Equipo de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021?

¿El Coaching Empresarial influye en la Productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021?

Variables:

Variable independiente: Coaching Empresarial

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

1.3. Objetivos de la Investigación:

Objetivo General:

Determinar que el Coaching Empresarial influirá en el Desempeño Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

Objetivos específicos:

Determinar que el Coaching Empresarial influirá en la Motivación Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

Determinar que el Coaching Empresarial influirá en el Trabajo en Equipo de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

Determinar que el Coaching Empresarial influirá en la Productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

1.4. Importancia, justificación del estudio:

Importancia:

La importancia del presente informe de investigación se basa en que el Coaching Empresarial se origina como una propuesta relevante para el deterioro que

actualmente presentan los sistemas organizacionales, poco o débilmente estructurados y para aquellas que quieren emerger y empoderarse del mercado, así como aquellas que quieren seguir liderando en sus respectivos negocios. Es por ello que, en la actualidad, estas técnicas emergen como una solución para pequeñas, medianas y grandes empresas, quienes obligatoriamente tienen que mejorar su enfoque en cuanto a su estructura y cultura organizacional, para poder enfrentar de manera óptima los cambios que hoy por hoy se dan en las empresas debido a la globalización y los nuevos retos económicos y productivos.

El coach no intenta en ningún momento generar falsas expectativas sobre los resultados que se pueden lograr, sino se basará en el apoyo y seguimiento que hará a los coachees, ya que el principal objetivo es generar el cambio o mejora en el individuo y la organización.

Justificación Teórica:

Está comprobado que el desarrollo de la persona en la organización origina el crecimiento social y económico, es por eso que las organizaciones en la actualidad no solo se enfocan en los objetivos, si no en el crecimiento de cada uno de los miembros que la integran.

Por lo tanto, se aconseja que las compañías deben tener en cuenta dentro de su plan estratégico la aplicación de Coaching Empresarial como una novedosa estrategia para conseguir un impacto positivo en el Desempeño Laboral, enfocándose en los siguientes aspectos: Eficiencia, Productividad, Motivación Laboral, Trabajo en Equipo y Objetivos Conseguidos; ya que en su conjunto influirá en la rentabilidad de la organización.

Justificación Práctica:

El presente informe de Investigación titulado INFLUENCIA DEL COACHING EMPRESARIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS GENERALES AC VELÁSQUEZ S.A.C. en Lima – 2021; surge como una propuesta, ya que esta organización necesita una gestión dinámica para consecuentemente seguir creciendo, puesto que unas de las debilidades identificadas es el bajo desempeño laboral, que genera conflictos internos y una falta de comunicación que desorganiza el trabajo en equipo y por ende repercute en el clima laboral de la empresa; afectando los objetivos y metas de la organización, por ello es importante que los colaboradores realicen una gestión apropiada, mediante una adecuada motivación, trabajo en equipo y un clima laboral positivo, que se visualizará en la productividad y de esta manera crear y buscar resultados satisfactorios en todos los aspectos del Desempeño Laboral, es importante el impacto que genera el Coaching Empresarial ya que va a potenciar las habilidades de las personas a nivel corporativo e individual y esto es la clave para contar con equipos de trabajo cada vez más eficientes.

Justificación Metodológica:

El presente informe de investigación presenta un alcance correlacional, porque se operó la variable independiente (Coaching Empresarial) y se observó como afectó o influyó en la variable dependiente (Desempeño Laboral) en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C., cabe mencionar que este estudio abarcó una muestra de la totalidad de trabajadores de la Empresa.

1.5. Delimitación del Estudio:

Espacial:

La ubicación de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C se encuentra en la Provincia Constitucional del Callao, sin embargo, el investigador tuvo que adaptarse a los espacios disponibles, según el lugar de trabajo que estaban ejecutando en los diferentes distritos de Lima.

Temporal:

La investigación se inició a finales del 2021 y se culminó en Junio del año 2022, disponiéndose de una información actualizada de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C., y sobre las metodologías de intervención exitosas del Coaching Empresarial.

Social:

La investigación beneficio de manera positiva a la totalidad de trabajadores de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. y a la Empresa misma.

Esta investigación presentó ciertas limitaciones como son: La ubicación de la organización a investigar, puesto que se ubica en la Provincia Constitucional del Callao que actualmente es una zona convulsionada y con cierto grado de inseguridad ciudadana; además el investigador tuvo que adaptarse a los tiempos y espacios de los colaboradores; por último, otro de los aspectos limitantes es el económico, ya que este trabajo de investigación ha requerido de un presupuesto económico significativo que fue financiado mediante un crédito bancario.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Investigaciones Relacionadas con el Tema:

Antecedentes de Investigaciones Internacionales:

Veloz (2017) en su tesis titulada “Aplicación del Coaching Empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del Clima Organizacional en la Consultora Líder Mundial Adecco Ecuador”, para acceder el grado de Magister en Dirección de Empresas, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Cuya finalidad fue establecer los lineamientos trascendentales a alcanzar que admitan la ejecución del Coaching Empresarial para optimizar el Clima empresarial en Adecco Ecuador. Ejecutó una estrategia metodológica con la población muestra de la Consultora Líder Mundial Adecco Ecuador, empleando como instrumento de levantamiento de información “la entrevista”. Puntualizó que, al no existir ninguna estrategia en la organización, se hará la implementación del programa Coaching empresarial para poder optimizar sus procesos internamente y externamente de la organización.

Vives (2016) en su investigación titulada “Coaching empresarial como herramienta que potencializa el talento humano y la productividad organizacional Año 2016”, para acceder a su Especialización en Gerencia de Comercio Internacional, en la Universidad Militar Nueva Grada, Bogotá D.C, Colombia. Tuvo como finalidad emplear metodologías de adiestramiento orientados al talento humano de la empresa.

Una de las técnicas ha obtenido eficacia de acuerdo a su trascendencia, este es el coaching empresarial. Finiquitó, que el Coaching Empresarial persigue optimizar los métodos y destrezas en la compañía.

Monroy (2015) en la investigación titulada “Coaching y Desempeño Laboral”, para conseguir el título profesional de Lic. En Psicología Industrial/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Estableció por objetivo establecer la reciprocidad de la destreza de coaching en el desempeño laboral de los visitantes médicos de las entidades farmacéuticas de Quetzaltenango. Continuó una estrategia metodológica con cuarenta empleados, y su instrumento para recabar información fue el cuestionario. Concluyendo, que la labor en equipo se da a través del Coaching, porque es la disposición para conseguir un mejor sistema de trabajo dentro de la organización.

Caicedo, Herrera, & Quenguan (2013). Hicieron una investigación titulada “El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la Empresa”. Para el Programa: Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Del Rosario. Pamplona, España. Se determinó que este programa de Coaching Empresarial ejerce una gran influencia en las empresas grandes, medianas y pequeñas, así como en los diferentes mercados que existen, esto quiere decir, que esta técnica no se encasilla, ni requiere características especiales de una organización para su aplicación en mejora de las habilidades de los colaboradores. Además, se puntualiza que existe una certeza de que el Coaching Empresarial se está acreditando como una técnica manifiesta en el campo de la Administración Empresarial, la cual potencializa el desarrollo del Talento Humano, generando efectos positivos dentro de la organización.

Díaz (2013) en la investigación titulada “Estrategias Gerenciales presentes bajo el enfoque Coaching en pro de la Optimización del Rendimiento Laboral”, para conseguir el grado de Maestro en Orientación y asesoramiento en la Universidad de Carabobo, Venezuela. Cuyo propósito fue Investigar las estrategias gerenciales evidenciadas a través del enfoque Coaching en pro de la optimización del producto laboral de los colaboradores del área de Orientación y Asesoramiento de la Dirección de Desarrollo Estudiantil de la Universidad de Carabobo, Situada en el municipio Naguanagua. Tuvo como estrategia metodológica una muestra de 10 individuos, la técnica e instrumento para el levantamiento de la información fue la encuesta. Concluyó que se debe refrescar la comunicación entre todo el equipo de trabajo para que enlacen metas afines y se compenetren en ellas y así poder desplegar mejores estrategias.

Guido y Linero (2012) en su investigación titulada “Estudio de los Resultados de la Aplicación de un Programa de Coaching Gerencial en la empresa Brightstar de Venezuela como herramienta efectiva comunicacional”, para acceder al Título de Licenciado en Administración, en la Universidad Nueva Esparta de Caracas, Venezuela. Tuvo como finalidad comprobar la efectividad de los puntos de comunicación de los ejecutivos de la empresa Brightstar de Venezuela una vez ejecutado el Programa de Coaching como un instrumento efectivo de comunicación en un lapso de 2 años. Aplicó una estrategia metodológica con una población de 60 empleados de la organización, la técnica usada fue la escala de estimación. Finalizó que al tiempo de implantar el Coaching se hace más cómodo cumplir las responsabilidades dentro de la organización, porque todo el personal trabaja para una sola meta.

Antecedentes de Investigaciones Nacionales:

Caruajulca y Monzón (2016) en la investigación titulada “Aplicación del Coaching Organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial Hualgayoc, en la Ciudad de Bambamarca – Año 2016”, para obtener la Licenciatura en Administración, en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Perú. Su propósito fue comprobar si la ejecución del Coaching Organizacional contribuye a mejorar de modo efectivo el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc, Bambamarca, año 2016. Siguió con la estrategia metodológica con una población que suma a 100 empleados, la técnica e instrumento para recabar información relevante fue la encuesta- cuestionario. Concluyó, que el Coaching Organizacional va a desplegar en los empleados sus mejores habilidades y destrezas, ya que a través del procedimiento lo van expresando y será valioso para su desempeño laboral.

Guzmán y Parravicini (2016) en la investigación titulada “Aplicación del Coaching en la Gestión por competencias del Talento Humano de la empresa Hidrandina S.A. de la Ciudad de Trujillo en el año 2016”, para obtener la Licenciatura en Administración, en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Perú. Perfiló establecer si la aplicación del Coaching interviene en la gestión por competitividades del Talento Humano de la empresa Hidrandina S.A. de la ciudad de Trujillo en el año 2016. Empleó una metodología para la vigente indagación, se determinó como población a 312 colaboradores de la organización, la técnica e instrumento para el levantamiento de información fueron las encuestas y cuestionario. Puntualizó que los

colaboradores serán más hábiles, porque gozarán de la motivación el cual se va a manifestar en la responsabilidad con la empresa.

Roque (2016) en la tesis titulada “Herramientas del Coaching y su contribución en el desarrollo de capacidades ejecutivas en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2015”, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Altiplano de Juliaca, Perú. Establece como intención detallar y valorar los instrumentos del Coaching en la mejora de habilidades de los empleados estatales de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2015. Prosiguió con la metodología aplicada a funcionarios públicos, que cumplen los cargos de ejecutivos en las diez direcciones efectivas en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, utilizando como instrumentos encuestas y cuestionarios para obtener información. Concluyó que es imperioso explorar las capacidades de cada individuo, ya que eso reforzará a que la entidad pueda acrecentar con las habilidades de ellos.

Villegas (2015) elaboró una investigación titulada “Influencia del coaching en la gestión de talento humano en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Fianza y Garantías Ltda. Miraflores 2015” con el fin de obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo. Lima – Perú. La herramienta utilizada para la obtención de información fue la encuesta, la muestra empleada para la investigación fue No Probabilístico de tipo Censal. Llegando a la conclusión que la técnica del coaching empresarial es relevante en la Gestión del Talento Humano proporcionando óptimos beneficios en las utilidades y en el ambiente laboral. Encontrando que la consistencia en la toma de decisiones y el progreso de las

habilidades de los colaboradores ejerce una influencia significativa en la Gestión del Talento Humano de la empresa. Además, en esta investigación se determinó la importancia que tiene la capacitación y el desarrollo de habilidades y destrezas de los colaboradores dentro de la organización, aportando resultados sobresalientes para la empresa.

Larico (2015) en la tesis titulada “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014”, para acceder al grado de Magister en Administración, en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, Perú. Puntualiza como propósito establecer la influencia de los principios motivacionales en el desempeño laboral a los empleados de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014. Siguió una estrategia metodológica que estaba conformada por todos los colaboradores de la Municipalidad de San Román - Juliaca 2014, utilizando como instrumentos cuestionarios y encuestas para levantamiento de información. Determinó en que es relevante el salario, el clima laboral y los elementos motivadores de la empresa para un mejor desempeño laboral.

2.2. Estructura Teórica y Científica que sustenta el Estudio:

Bases Teóricas del Coaching Empresarial:

Whitmore (2018) constituyó que el Coaching radica en sacar a flote el potencial del individuo con el propósito de aumentar su desempeño, en el cual el objetivo fundamental radica en ayudarlo a aprender antes que enseñar. Por consiguiente, el Coaching se puede explicar cómo un proceso de adiestramiento cuyo objetivo es la obtención de resultados esperados, promoviendo el autodescubrimiento, definiendo metas que buscan satisfacer o alcanzar un estado deseado en distintos aspectos de la vida. De la misma manera, una forma de liderazgo está incluido en el Coaching, fundamentado en la selección o búsqueda de individuos cuyo proceso de mejora se enfoca en una retroalimentación positiva y elogios.

El Coaching brinda nuevas perspectivas de conocimiento sobre sí mismo y de los demás, a través de herramientas y técnicas muy propias del coach, quien posee un perfil de liderazgo y que, junto a su metodología, técnica y táctica, previamente planificada, busca el triunfo esperado del individuo y su organización; enfocándose básicamente en impulsar los talentos, habilidades y destrezas de los colaboradores en el trabajo y estableciendo una relación estrecha entre el desempeño laboral de los individuos y de los equipos de trabajo, enfocados en el compromiso, responsabilidad y pasión por lo que realizan, entrelazando los objetivos personales y organizacionales, donde cada integrante se ponga la camiseta y se identifique a través del sentido de pertenencia con la empresa.

Según Lazzati (2008), nos indica que el Coaching consiste en procesos que implican interacciones, entre un instructor que asiste u orienta a una persona que será entrenada con el objetivo de exteriorizar y maximizar sus cualidades. El Coach o instructor apoya al individuo para que alcance sus metas previamente establecidas, para lo cual debe usar eficientemente sus destrezas, capacidades y habilidades. Así mismo el autor afirma que el coaching posee una estructura de aprendizaje que entrelaza el conocimiento adquirido y su aplicación práctica en el trabajo.

La solicitud de aplicación de un programa de coaching puede requerir de un diagnóstico previo de la compañía o simplemente a solicitud de los colaboradores. Sea cual sea la circunstancia, debe quedar claramente establecido el objetivo que se desea alcanzar.

El coaching individual, está enfocado en orientar al sujeto para mejorar su desempeño en sus funciones, a potenciar sus competencias y capacidades, así mismo, a asumir nuevas responsabilidades, compromisos, retos y desafíos. Aprovechando al máximo sus talentos y herramientas a su disposición.

El coaching de equipos o coaching grupal, se basa en mejorar la productividad de las sesiones de trabajo, optimizar la cooperación de los colaboradores en la toma de decisiones, eficacia en el trabajo en equipos, la aplicación del pensamiento crítico y reflexivo, solución de problemas y conflictos, la puesta en práctica de valores personales y superación de obstáculos y barreras, entre otros.

El autor propone los siguientes cuatro pasos que se deben considerar en el proceso de Coaching:

Establecimiento de la relación entre el entrenador y la persona entrenada.

En este paso, deben quedar establecidos de manera transparente las reglas de juego y los roles de todos los involucrados, tanto del coach y coachees. Este primer paso es sumamente importante, ya que, se cimientan los términos de confiabilidad de la información, sinceridad y el respeto recíproco.

Diagnóstico de las necesidades del Coachee. El coachee es ayudado por el Coach a identificar y analizar la situación problemática en el logro de sus deberes designados. En este proceso el Coach a través de la estimulación y reflexión incita al coachee a identificar con claridad el problema auténtico a partir del problema original.

El desarrollo de un plan de acción. El programa coaching puede utilizar la aplicación de la enseñanza activa o action learning. Así mismo el coach y el coachee pueden incluir singularidades de aprendizaje, como análisis y estudio de casuísticas, asistencia a actividades de enseñanza virtual o presencial, aplicación de la gamificación o técnica de aprendizaje por juegos, etc.

Las acciones del coachee y su monitoreo por parte del coach. En este último paso, a través del método de la observación y la indagación, se evalúa los resultados, si es necesario se hace una retroalimentación

De acuerdo con Kirpatrick (2004) en su Teoría Formativa de Evaluación formula un tipo de valoración para el proceso de coaching que se fundamenta en cuatro eventos de adiestramiento; estableciendo los siguientes niveles:

- **Nivel de reacción;** este nivel consiste en medir cómo reaccionan los participantes ante la propuesta de la puesta en acción del programa coaching empresarial, es sumamente importante recibir una reacción positiva, ya que aumenta la posibilidad de aprendizaje.
- **Nivel de aprendizaje;** Es el momento en que se percibe un cambio en el pensamiento y modo de actuar de los participantes, los cuales evidencian el desarrollo de sus capacidades; el directivo inmediato valora las destrezas de cada individuo dentro de su equipo para ampliar sus habilidades, capacidades, talento, comprensión; entre otras potencialidades que puede poseer el empleado.
- **Nivel de comportamiento,** se percibe la transformación en sus labores inmediatamente después de pasar por un proceso de coaching, de esta manera será evaluado por su jefe inmediato.
- **Nivel de resultados,** cada progreso significa una victoria en él mismo y su desempeño laboral en la empresa se hará percibir en un breve plazo.

La evaluación adecuadamente utilizada por el coaching empresarial, brindará enormes cambios en la compañía con la gran probabilidad de amplificar los buenos efectos y perfeccionar el nivel de desempeño laboral de forma personal y organizacional.

Beneficios del Coaching Empresarial:

Whitmore (2018), coach de prestigio mundial, nos indica los beneficios siguientes:

Mejora la productividad y el desempeño: La técnica coaching estimula y potencializa los talentos de los colaboradores y minimiza las apreciaciones negativas que obstaculizan el desempeño laboral, pues impulsa la productividad y mejora los resultados.

Mayor flexibilidad y adaptabilidad al cambio: El coaching ayuda a analizar situaciones problemáticas desde puntos de vista o enfoques diferentes, permitiendo la generación de creativas soluciones que antes no se podían vislumbrar, esto beneficia significativamente el desarrollo de capacidades para la adaptación a nuevas situaciones o cambios y aumento a la flexibilidad frente a un requerimiento corporativo.

Desarrollo del talento: La técnica coaching se enfoca en estimular y motivar la autoconfianza y la autoestima de los colaboradores; ya que, logra inducir o sacar la fuerza interna del individuo, quien a su vez se examina y se reconoce como un sujeto con la capacidad de hacer realidad sus metas personales y laborales, llevando a la práctica sus habilidades, potencialidades y destrezas.

Desarrollo de la creatividad: El coaching promueve el respeto, la empatía, el entusiasmo y la comunicación de todos los individuos, busca superar los temores o miedos a participar activamente por conflictos internos sobre inseguridades que

afectan directamente la creatividad, por lo que se busca impulsar la participación, el trabajo en equipos y el aprendizaje por descubrimiento.

Mejora la comunicación y las relaciones laborales: El programa coaching estimula la intervención activa del total de los participantes, usando como herramientas las preguntas y repreguntas eficaces, la tolerancia, la empatía y escucha activa, que son procesos muy importantes para perfeccionar la comunicación y las relaciones entre los individuos en una organización.

Mejora de la responsabilidad constructiva: Todos los miembros de la compañía reflexionan sobre como el cumplimiento de sus tareas en el tiempo previsto influyen en el resto del equipo, reconoce y valora el trabajo de sus compañeros y toma conciencia de la importancia de su responsabilidad para el logro de objetivos personales y organizacionales; comprometiéndose con ellos.

Mejora de la calidad de vida en el trabajo: El coaching impulsa el desarrollo de los valores como: La responsabilidad, puntualidad, honestidad, humildad, la empatía, así como la creatividad, la comunicación asertiva, la confianza y colaboración; que en su conjunto tienen un impacto positivo en el ambiente laboral.

Teoría del Desempeño Laboral:

Werther y Davis (2000), aseveran que el desempeño laboral es el proceso por el cual se puede evaluar la productividad de un colaborador; por lo tanto, se considera como una diligencia observable, medible y dinámica. Es un conjunto de sucesos visibles sobre la conducta de un individuo, es la suma lógica de ciertas destrezas de la

persona que son importantes para cumplir con una responsabilidad. Una tarea es una disposición del ámbito laboral y la ejecución a través del cual se cumple dicha tarea es el desempeño laboral. Es por ello que se considera como la realización de un trabajo físico o intelectual del colaborador para lograr metas organizacionales. El desempeño para ser evaluado, se debe tener en cuenta ciertas herramientas administrativas que consideren criterios o indicadores cuantitativos, cualitativos o de método.

Por lo tanto, podemos darnos cuenta que el desempeño considera la tarea o función cumplida por el sujeto en el día a día, según sus obligaciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, que se relaciona con los logros de las metas organizacionales.

Chiavenato (2009) consideró que el cumplimiento de las funciones del colaborador en su horario de trabajo tiene relación directa con el desempeño laboral, cada vez que sea ejecutada con eficacia y eficiencia, en la cual la gestión de las tareas y las conductas son fundamentales para la realización de las metas y objetivos de la empresa, por esto, un óptimo desempeño laboral es el cimiento del éxito de toda compañía. De la misma manera, indica que la eficiencia al interior de una empresa se evidencia cuando al colaborador se la ha instruido con comportamientos favorables para el trabajo, por lo cual, para lograr resultados exitosos en la organización, es necesario que los colaboradores se identifiquen y comprometan con la misión y visión organizacional.

Según Pérez M. A. (2009), nos dice que, para lograr una mayor rentabilidad, las empresas deben tener en consideración los componentes que tienen relación directa

en el desempeño laboral, como la motivación en el trabajo, la productividad y el trabajo en equipo:

- **Motivación Laboral:** Se le nombra así al cúmulo desfavorecedor o favorecedor donde el empleado percibe su labor, y se demuestran en sus actos en el trabajo.

La motivación en el trabajo elige un cúmulo de sentimientos y cualidades donde el colaborador aplica sus conocimientos tomando desafíos por venir.

Se hace una relación en que la motivación laboral se le puede considerar como el sentimiento que se antepone al pensamiento, objetivos y propósitos de la conducta, esas cualidades proporcionan a los ejecutivos a concebir una imagen clara a los acontecimientos generados en el trabajo en la manera de proceder de los empleados en un futuro.

- **Trabajo en equipo:** Las labores que realizan los trabajadores de la empresa se puede mejorar al incluirlos en un equipo de trabajo en el cual se ponga a prueba la disposición, calidad y aptitud en su desempeño laboral.

En un equipo adecuado, todos los miembros contribuyen con sus destrezas para trabajar en unión y juntos en un determinado periodo; contribuyendo con opiniones, manifestando apoyo, acordando armonizar las diferencias o discrepancias que puedan existir, animando la colaboración de todo el grupo sin excluir a algunos, etc.

Si los trabajadores se congregan y hacen un trabajo en equipo se cimentará una organización donde habrá una sinergia que originará una conexión en las labores de todos los integrantes.

- **Productividad:** Se define como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados. Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, no así con el recurso humano o los trabajadores, se debe considerar factores que influyen en ella.

2.3. Definición de Términos Básicos:

Coach

Es el profesional, que tiene una formación especializada en Coaching, que conduce a las personas en su proceso de cambio.

Coachee

Es el individuo que hace, se involucra y se responsabiliza de su propio proceso de cambio para conseguir sus metas u objetivos.

Directivo

Es el líder que dirige correctamente a los colaboradores dentro de una organización, sacando a flote sus talentos para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Para ello, es primordial que el directivo cuente con ciertas competencias, conocimientos y habilidades.

Eficacia

Es la capacidad de lograr el efecto que se espera o se anhela tras la ejecución de una acción.

Eficiencia

Se refiere al uso racional de los recursos disponibles y tiempo para alcanzar un objetivo preestablecido.

Empoderamiento

Proceso por el cual se brinda a un sujeto, población o grupo social de una serie de herramientas para incrementar su fortaleza, optimar sus capacidades y amplificar su potencial, todo esto con el propósito de que pueda perfeccionar su situación social, política, económica, psicológica o espiritual.

Mercado

Es una serie de transacciones, de procesos o intercambios de bienes o servicios entre sujetos.

Organización

Son estructuras sociales que permiten la agrupación de individuos que interactúan entre sí; para aportar a través de sus experiencias, formaciones y relaciones al cumplimiento de metas y objetivos determinados.

Rentabilidad

Se refiere a los beneficios que se han logrado o se pueden conseguir de una inversión.

Utilidad

Es la medida del grado de satisfacción por la cual los sujetos valoran la elección de los bienes o servicios en términos económicos. Los bienes y servicios poseen ciertas características que complacen las necesidades humanas y que repercuten positivamente en sus consumidores o compradores.

CAPÍTULO III

3. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis:

Hipótesis General:

El Coaching Empresarial influye en el Desempeño Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

Hipótesis Específicas:

El Coaching Empresarial influye en la Motivación Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

El Coaching Empresarial influye en el Trabajo en Equipo de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

El Coaching Empresarial influye en la Productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

3.2. Variables:

Variable Independiente: Coaching Empresarial

El Coaching Empresarial es un progreso auténtico de transformación y florecimiento de una organización con un preciso propósito, de perfeccionar su servicio, realzar su motivación y bienestar, así mismo conseguir que los grupos o áreas laboren como un todo fusionado, es decir, mediante esta técnica se refuerza a los individuos a alcanzar con plenitud todas sus potencialidades.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Es el instrumento principal con la que una empresa cuenta, donde se mide el rendimiento de cada colaborador en la organización, para ver el cumplimiento de las responsabilidades, deberes y funciones requeridas para la posición o cargo que le ha sido dada, para alcanzar las metas propuestas por la empresa. El Desempeño laboral se estudió en sus tres dimensiones: Motivación Laboral, Trabajo en equipo y Productividad.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	REACTIVOS	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO	
Coaching Empresarial	Nivel de Reacción	a) ¿Te gustaría tener un programa de Coaching para poder incrementar tu desempeño en el trabajo? b) ¿Necesitas tener un plan de capacitación y entrenamiento? c) ¿Te gustaría que la organización te brindara oportunidades de crecimiento y desarrollo, a través del programa Coaching? d) ¿Estás dispuesto(a) a trabajar en tu desarrollo personal?	a,b,c,d			
	Nivel de Aprendizaje	3.¿Consideras que el programa Coaching empresarial te ha ayudado a identificar habilidades y talentos que desconocías? 12.¿Considera que el programa Coaching empresarial le ha generado algunas ideas creativas que pone en práctica en su trabajo?	3,12			
	Nivel de Comportamiento	7.¿Considera que con la aplicación de la herramienta coaching empresarial ha mejorado la relación laboral con sus compañeros de trabajo? 8.¿Después de la aplicación del programa Coaching empresarial el trabajo en equipo es una estrategia que se ha potenciado actualmente en la organización?	7,8	5 = Totalmente de acuerdo	Alto [95; 100]	
	Nivel de Resultados	4. Siento que el entrenamiento con la herramienta coaching empresarial satisfizo mis expectativas y necesidades? 17.¿Consideras que la práctica coaching empresarial ha mejorado tu desempeño laboral dentro de la empresa? 20.¿Considera recomendable la práctica Coaching empresarial, para mejorar el desempeño laboral de la Empresa?	4,17,20	4 = De acuerdo	Medio [80; 94]	
Desempeño Laboral	Motivación laboral	1.¿El programa Coaching empresarial ha aumentado tu confianza en el cumplimiento de tu trabajo? 2.¿Consideras que se cumplieron los objetivos propuestos del programa coaching empresarial?. 5.¿Recibe algún estímulo cuando cumple con sus metas, según la propuesta recomendada por el coaching empresarial? 6.¿La capacitación es una estrategia actual dentro de la empresa?.	1,2,5,6,	3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Bajo [Hasta 79]	
	Trabajo en equipo	9.¿La incidencia de la práctica del coaching empresarial ha mejorado el trabajo en equipo dentro de la organización? 10.Con la práctica de Coaching empresarial; ¿considera usted que la comunicación es más clara y fluida entre los miembros de su equipo? 11.¿El logro de las metas organizacionales se puede alcanzar llevando a cabo la práctica de Coaching empresarial?	9,10,11	2 = En desacuerdo		
	Productividad		13.Teniendo en cuenta la aplicación del coaching empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿considera usted que la labor que desempeña dentro de la empresa es productiva? 14.Teniendo en cuenta la aplicación del coaching empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿considera usted que maximiza los recursos a su disposición a la hora de cumplir sus labores? 15.Teniendo en cuenta la aplicación del coaching empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿sus labores diarias las cumple en el tiempo previsto? 16.¿Considera que por medio de la práctica del coaching ha logrado una mayor productividad? 18.¿Incrementar su productividad es una de sus metas de trabajo?.	12,13,14,15,16,18,19	1 = Totalmente en desacuerdo	
			19.Según su opinión, ¿la práctica coaching empresarial tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores?			

Tabla 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿El Coaching Empresarial influye en el Desempeño Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021?	Determinar que el Coaching Empresarial influirá en el Desempeño Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.	El Coaching Empresarial influye en el Desempeño Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.	Variable Independiente: Coaching Empresarial	Nivel de Reacción	. Porcentaje de aceptación del programa por parte de los trabajadores-
				Nivel de Aprendizaje	. Número de colaboradores que han potenciado sus habilidades con el programa de Coaching Empresarial.
				Nivel de Comportamiento	. Número de trabajadores que perciben mejoras en la organización.
				Nivel de Resultados	. Total de empleados satisfechos con el programa de Coaching Empresarial. . Número de trabajadores satisfechos con la labor que realizan en la empresa.
¿El Coaching Empresarial influye en la Motivación Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021?	Determinar que el Coaching Empresarial influirá en la Motivación Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.	El Coaching Empresarial influye en la Motivación Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.	Variable Dependiente: Desempeño Laboral	Motivación laboral	. Cantidad de colaboradores que reciben estímulos cuando cumplen con las metas propuestas. . Total de empleados que perciben una motivación necesaria para su desempeño laboral por parte de la empresa.
¿El Coaching Empresarial influye en el Trabajo en Equipo de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021?	Determinar que el Coaching Empresarial influirá en el Trabajo en Equipo de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.	El Coaching Empresarial influye en el Trabajo en Equipo de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.		Trabajo en equipo	. Número de colaboradores que tienen buena relación con sus compañeros de trabajo. . Total de trabajadores que ejecutan su trabajo en equipo, . Porcentaje de trabajadores que demuestran comunicación clara y fluida por equipos de trabajo.
¿El Coaching Empresarial influye en la Productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021?	Determinar que el Coaching Empresarial influirá en la Productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.	El Coaching Empresarial influye en la Productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.		Productividad	. Cantidad de bienes y/o servicios producidos por cada trabajador. . Total de insumos necesarios para generar productos y/o servicios por cada trabajador. . El cumplimiento de las labores diarias de los trabajadores en el tiempo previsto.

CAPÍTULO IV

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de Investigación:

El plan de investigación se ha contemplado con un enfoque mixto, ya que se combinará el enfoque cuantitativo y cualitativo; el primero trabajará con información numérica y los datos obtenidos se analizarán aplicando técnicas estadísticas, y el segundo enfoque analizará las características o cualidades de las variables de estudio.

El tipo de estudio será aplicativo, que como proponen Hernández, Fernández, & Baptista (2010, p.38) la investigación aplicada es aquella donde se maniobra una variable y se mide la otra para comprobar el cambio o efecto que se originó después de llevar a cabo el estudio.

Tendrá un nivel explicativo. En este nivel se expondrá la razón del cambio del fenómeno investigado. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p.42).

Esta investigación se realizará usando el Método Descriptivo, ya que con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.92).

4.2. Diseño:

El diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal. Fue no experimental y tuvo un Diseño de Investigación descriptiva correlacional ya que se operó la variable independiente (Coaching Empresarial) y se observó cómo afectó o influyó en la variable dependiente (Desempeño Laboral) en la misma muestra o grupo de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Y fue de corte transversal debido a que se realizó dos controles de la variable dependiente la cual se llevó a cabo antes y después del procedimiento.

$$M = r \frac{Oy}{Ox}$$

Dónde: M es la muestra.

Oy: Observación de la variable dependiente (Desempeño Laboral).

Ox: Observación de la variable independiente (Coaching Empresarial).

4.3. Población y Muestra:

Población Total

La población está constituida por los **30 trabajadores** de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. que se encontraban laborando en el año 2021.

Población Objetivo y de Estudio (Muestra)

En este trabajo de investigación se aplicó un muestreo probabilístico, ya que se tuvo información sobre la estructura de la población y se utilizó una elección aleatoria, teniendo en cuenta que es una población finita se empleó la siguiente fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 30}{(0.05)^2 (30-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 27.89$$

$$n = \text{Tamaño de la muestra} = 28$$

Donde:

N = tamaño de la población = 30

n = tamaño de la muestra = 28

p = probabilidad a favor = 0.5

q = probabilidad en contra = 0.5

Z = 1.96 para un nivel de confianza del 95%

e = error muestral = 0.05

4.4. Instrumentos de Recolección de Datos:

Método de recolección de datos

El método que se aplicó fue la encuesta, el cual es un procedimiento cognitivo de un carácter intencionado, que se define como el uso ordenado de nuestros discernimientos en la averiguación de información necesaria para solucionar un problema de investigación. (Sierra, 1985, p.25)

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se aplicó para el levantamiento de información fue el cuestionario. El cuestionario es una herramienta utilizada en la recolección de datos, en la cual se plantean una serie de preguntas con respecto a una o más variables a medir, tomando como referencia los problemas de la investigación e hipótesis. (Ramírez, 1999, p.26).

Confiabilidad del Instrumento:

La presente investigación para determinar la confiabilidad del instrumento, utilizó el proceso estadístico conocido como el coeficiente de Alfa de Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, arrojando un valor confiable a fin de garantizar la veracidad de los datos y resultados obtenidos, el mismo que a continuación se detalla:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Figura 4. Fórmula Alfa Cronbach. Kerlinger, F., Lee, H. (Pág 51).

Datos:

$$\alpha \text{ (Alfa)} = 0,9872$$

$$K \text{ (Número de Items)} = 20$$

$$Vi \text{ (Varianza de cada Items)} = 2.083$$

$$Vt \text{ (Varianza Total)} = 33.53$$

Fórmula Alfa Cronbach:

$$\alpha = 20 / 20-1 (1 - 10.8/133)$$

$$\alpha = 20 / 19 (1 - 0.0621)$$

$$\alpha = 1.05 (0.9379)$$

$$\alpha = 0.9872$$

Resultado: El Alfa de cronbach determinó una confiabilidad alta de 0,98

Tabla 3

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	REACTIVOS	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Desempeño Laboral	Motivación laboral	1.¿El programa Coaching empresarial ha aumentado tu confianza en el cumplimiento de tu trabajo? 2.¿Consideras que se cumplieron los objetivos propuestos del programa coaching empresarial? 3.¿Consideras que el programa Coaching empresarial te ha ayudado a identificar habilidades y talentos que desconocías? 4.¿Siento que el entrenamiento con la herramienta coaching empresarial satisfizo mis expectativas y necesidades? 5.¿Recibe algún estímulo cuando cumple con sus metas, según la propuesta recomendada por el coaching empresarial? 6.¿La capacitación es una estrategia actual dentro de la empresa? 7.¿Considera que con la aplicación de la herramienta coaching empresarial ha mejorado la relación laboral con sus compañeros de trabajo?	1,2,3, 4,5,6,	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo	Alto [95; 100]
	Trabajo en equipo	8.¿Después de la aplicación del programa Coaching empresarial el trabajo en equipo es una estrategia que se ha potenciado actualmente en la organización? 9.¿La incidencia de la práctica del coaching empresarial ha mejorado el trabajo en equipo dentro de la organización? 10. Con la práctica de Coaching empresarial; ¿considera usted que la comunicación es más clara y fluida entre los miembros de su equipo? 11.¿El logro de las metas organizacionales se puede alcanzar llevando a cabo la práctica de Coaching empresarial?	7,8,9, 10,11	3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo	Medio [80; 94] Bajo [Hasta 79]
	Productividad	12.¿Considera que el programa Coaching empresarial le ha generado algunas ideas creativas que pone en práctica en su trabajo? 13. Teniendo en cuenta la aplicación del coaching empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿considera usted que la labor que desempeña dentro de la empresa es productiva? 14. Teniendo en cuenta la aplicación del coaching empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿considera usted que maximiza los recursos a su disposición a la hora de cumplir sus labores? 15. Teniendo en cuenta la aplicación del coaching empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿sus labores diarias las cumple en el tiempo previsto? 16. ¿Considera que por medio de la práctica del coaching ha logrado una mayor productividad? 17. ¿Consideras que la práctica coaching empresarial ha mejorado tu desempeño laboral dentro de la empresa? 18. ¿Incrementar su productividad es una de sus metas de trabajo? 19. Según su opinión, ¿la práctica coaching empresarial tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores? 20. ¿Considera recomendable la práctica Coaching empresarial, para mejorar el desempeño laboral de la Empresa?	12,13, 14,15, 16,17, 18,19, 20	1 = Totalmente en desacuerdo	

4.5. Técnicas e Instrumentos de Procesamiento y Análisis de Datos:

Los datos que se consiguieron con la aplicación de la encuesta y el cuestionario fueron tabulados en el software estadístico SPSS, del cual se obtuvieron tablas estadísticas, así como resultados descriptivos de cada una de las variables, para su análisis respectivo y posteriormente llegar a las conclusiones de la investigación.

4.6. Descripción y Procedimiento de Análisis:

El procedimiento de recolección de datos se llevará a cabo mediante los siguientes pasos:

1. Preparación de encuestas en base a los indicadores de las dimensiones de las hipótesis.
2. Visitas de acuerdo a un cronograma determinado para la aplicación de la encuesta.
3. Aplicación del cuestionario antes del procedimiento.
4. Aplicación del cuestionario después del procedimiento.

CAPÍTULO V

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Datos Cuantitativos:

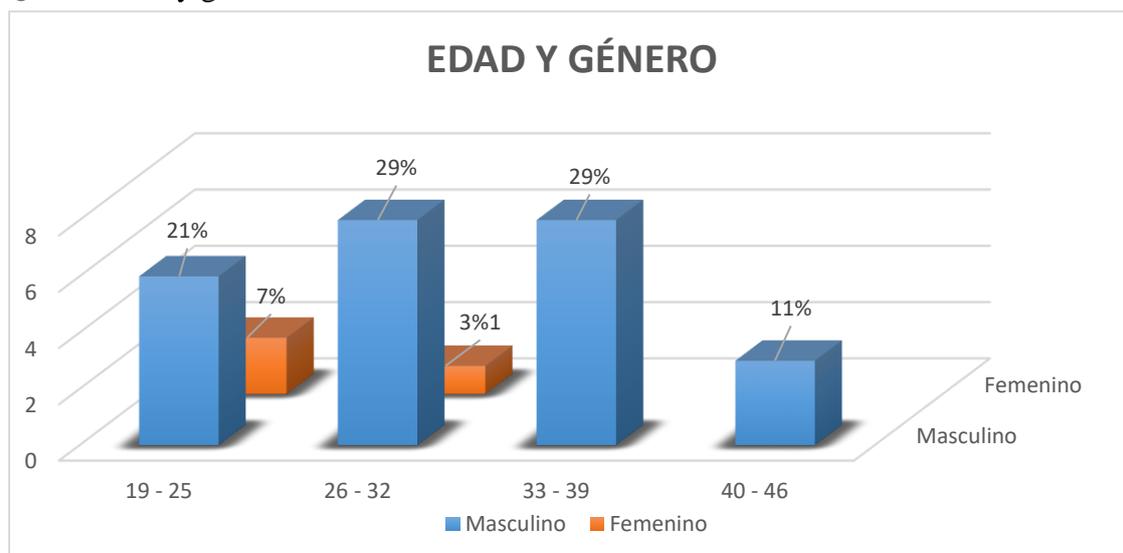
Datos Generales:

Tabla 4

Edad y género de los colaboradores

Edad	Sexo		Total	Porcentaje		
	Masculino	Porcentaje			Femenino	Porcentaje
19-25	6	21%	2	7%	8	28%
26-32	8	29%	1	3%	9	32%
33-39	8	29%	-	-	8	29%
40-46	3	11%	-	-	3	11%
Total	25	90%	3	10%	28	100%

Figura 5. Edad y género de los colaboradores.



Interpretación:

Se puede observar en la tabla y la figura que el género masculino representa al 90% del personal, destacando la población joven con un 28% y los jóvenes adultos entre las edades de 26 a 39 años, los cuales representan un 61%; esta característica de los colaboradores relacionada a la edad, es más susceptible a aceptar nuevos retos y adaptarse fácilmente a los cambios y desafíos.

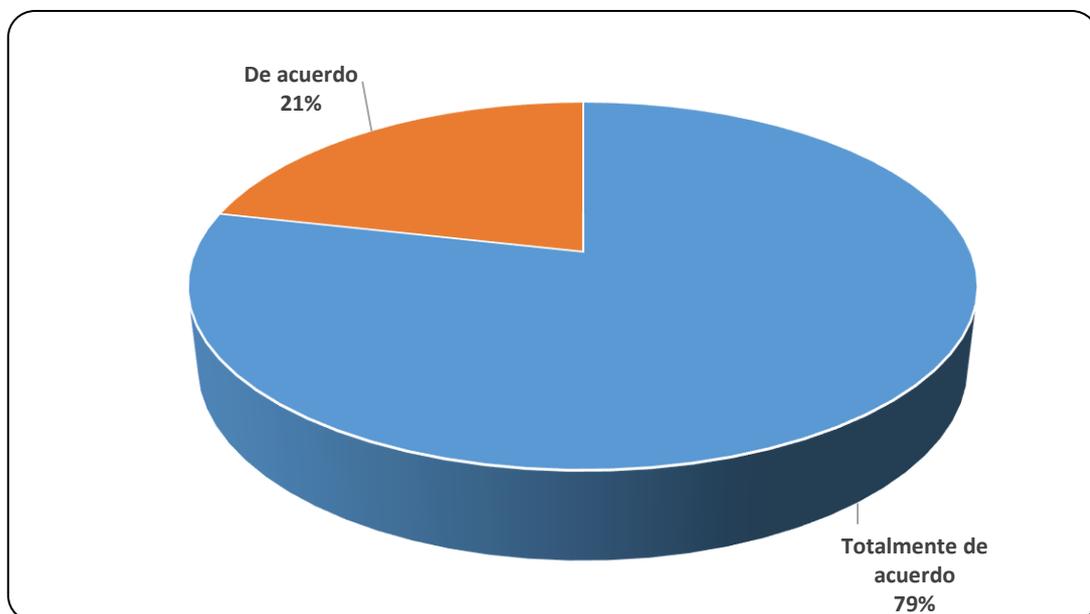
Resultados de la Encuesta:

Tabla 05:

PREGUNTA 1 ¿El programa Coaching Empresarial ha aumentado tu confianza en el cumplimiento de tu trabajo?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	22	78.57%
De acuerdo	6	21.43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 6. Pregunta1. ¿El programa Coaching Empresarial ha aumentado tu confianza en el cumplimiento de tu trabajo?.

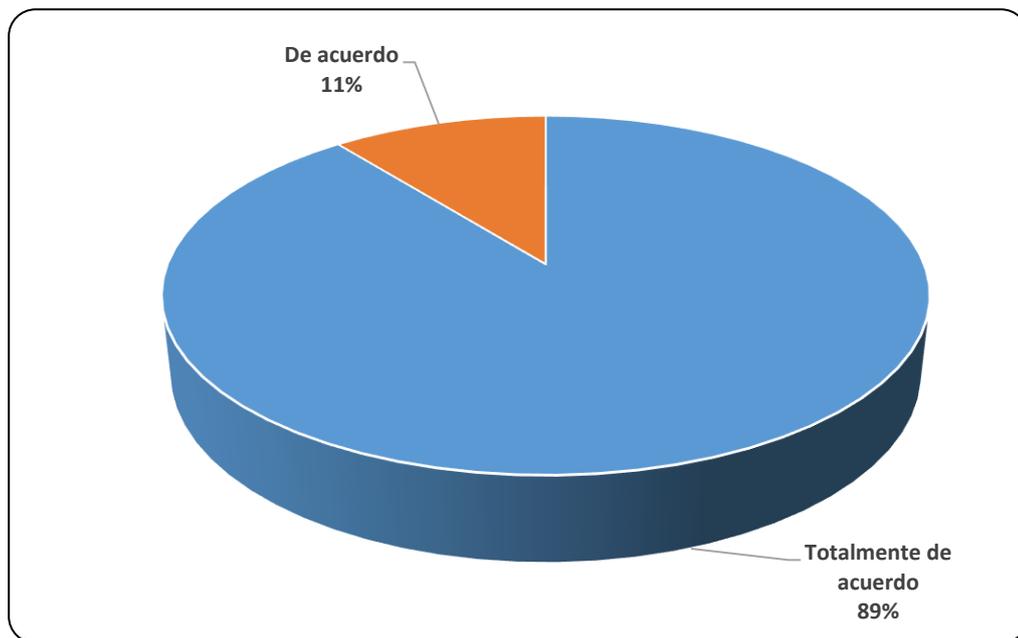


Interpretación:

Teniendo en cuenta el análisis de chi cuadrada, la cual se encuentra dentro del nivel de confianza del 95%; esto indica que sí existe significación estadística, confirmándose la relación entre la motivación laboral y el Coaching Empresarial. Tal como podemos apreciar en el gráfico, un 78.57% de colaboradores están totalmente de acuerdo con que el programa Coaching Empresarial ha aumentado su confianza en el cumplimiento de su trabajo. Este resultado es un factor favorable para la empresa; pues muchos autores afirman que la autoconfianza y el empoderamiento del colaborador es una de las claves del éxito de la empresa; en este caso se visualiza en el óptimo servicio brindado al cliente.

Tabla 06:**PREGUNTA 2: ¿Consideras que se cumplieron los objetivos propuestos del programa Coaching Empresarial?**

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	25	89.29%
De acuerdo	3	10.71%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 7. Pregunta2. ¿Consideras que se cumplieron los objetivos propuestos del programa Coaching Empresarial?.**Interpretación:**

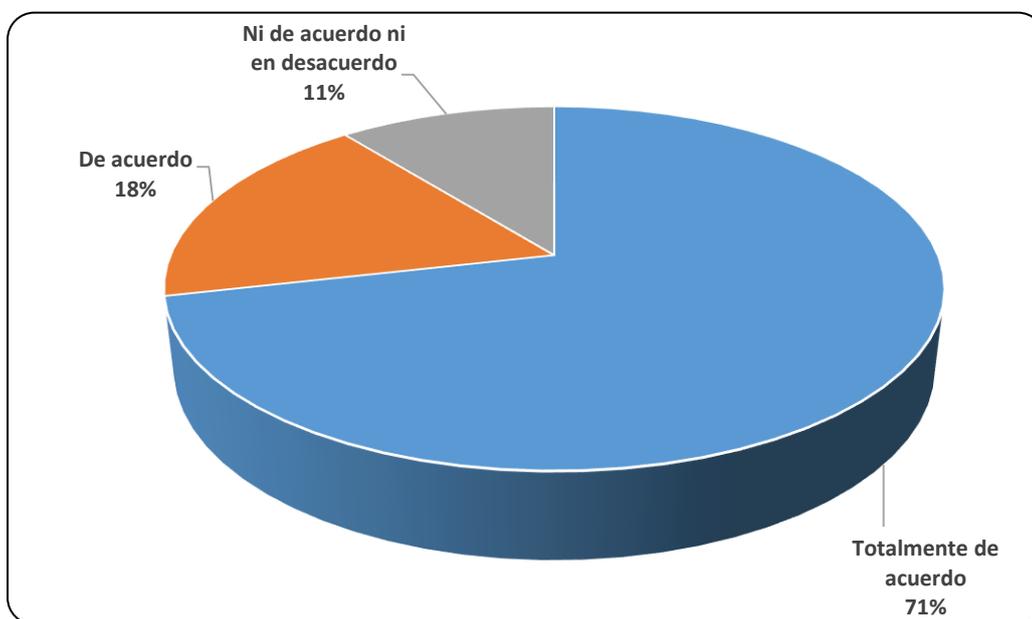
El análisis chi cuadrada nos indica un nivel de confianza de un 95%. Determinándose que sí existe una relación entre la motivación laboral y el Coaching Empresarial; ya que como podemos observar un 89,29% de los colaboradores están totalmente de acuerdo y 10,71% de acuerdo en que se cumplieron los objetivos propuestos del programa Coaching; esto nos indica que se logró un impacto positivo en los trabajadores o coachees debido a que el entrenador o coach promueve un clima de compañerismo, de comunicación activa y de respeto, con la finalidad de exteriorizar y maximizar sus cualidades.

Tabla 07:

PREGUNTA 3: ¿Consideras que el programa Coaching Empresarial te ha ayudado a identificar habilidades y talentos que desconocías?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	20	71.43%
De acuerdo	5	17.86%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	10.71%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 8. Pregunta 3. ¿Consideras que el programa Coaching Empresarial te ha ayudado a identificar habilidades y talentos que desconocías?.



Interpretación:

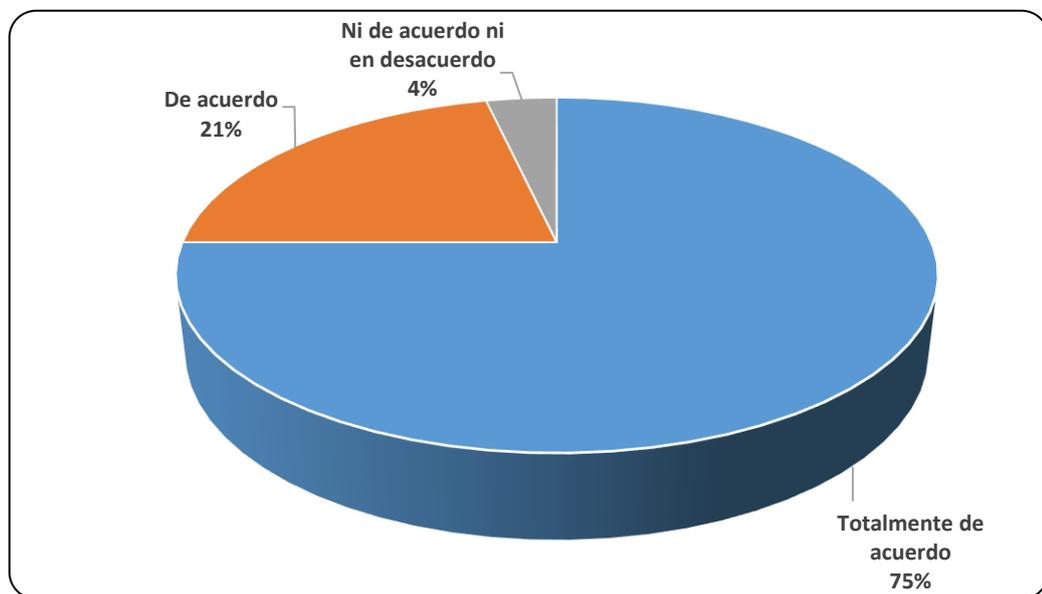
El análisis chi cuadrada nos indica un nivel de significancia de 5%, por lo que el nivel de confianza es de 95%. Con lo cual podemos confirmar que el coaching empresarial estimula y motiva la autoconfianza y la autoestima de las personas, potenciando sus competencias y mejorando su desempeño laboral. Los resultados nos indican que un 71,43% de los trabajadores están totalmente de acuerdo y un 17,86% de acuerdo, con relación a que el programa Coaching le está ayudando a reconocer habilidades y talentos que desconocía.

Tabla 08:

PREGUNTA 4: ¿Siento que el entrenamiento con la herramienta Coaching Empresarial satisfizo mis expectativas y necesidades?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	21	75.00%
De acuerdo	6	21.43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3.57%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 9. Pregunta 4. ¿Siento que el entrenamiento con la herramienta Coaching Empresarial satisfizo mis expectativas y necesidades?.



Interpretación:

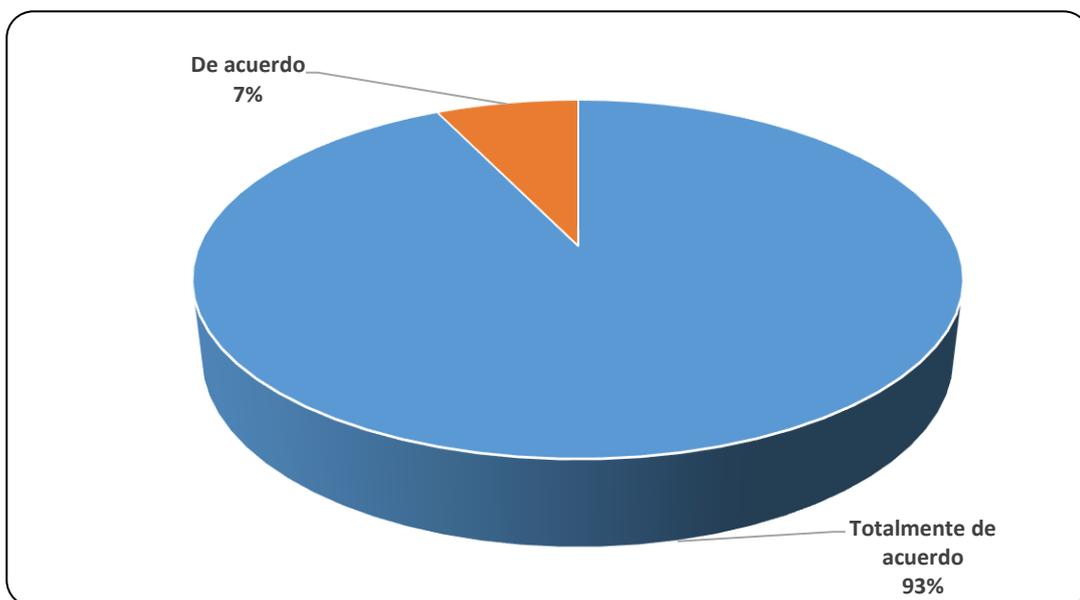
Según el análisis de Chi Cuadrada existe un nivel de confianza del 95%, lo que indica que si existe significación estadística. Confirmándose la relación entre el Coaching Empresarial y la motivación laboral. Se puede observar, que después de haber aplicado la herramienta Coaching empresarial, el 75% de los encuestados están totalmente de acuerdo y perciben que se ha cumplido sus expectativas y necesidades; ya que la aplicación del Coaching empresarial permitió a los colaboradores participar en un clima favorable, donde se impulsó la seguridad personal y grupal, la positividad, la confianza, empatía. Logrando el empoderamiento de los participantes.

Tabla 09:

PREGUNTA 5: ¿Recibe algún estímulo cuando cumple con sus metas, según la propuesta recomendada por el Coaching Empresarial?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	26	92.86%
De acuerdo	2	7.14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

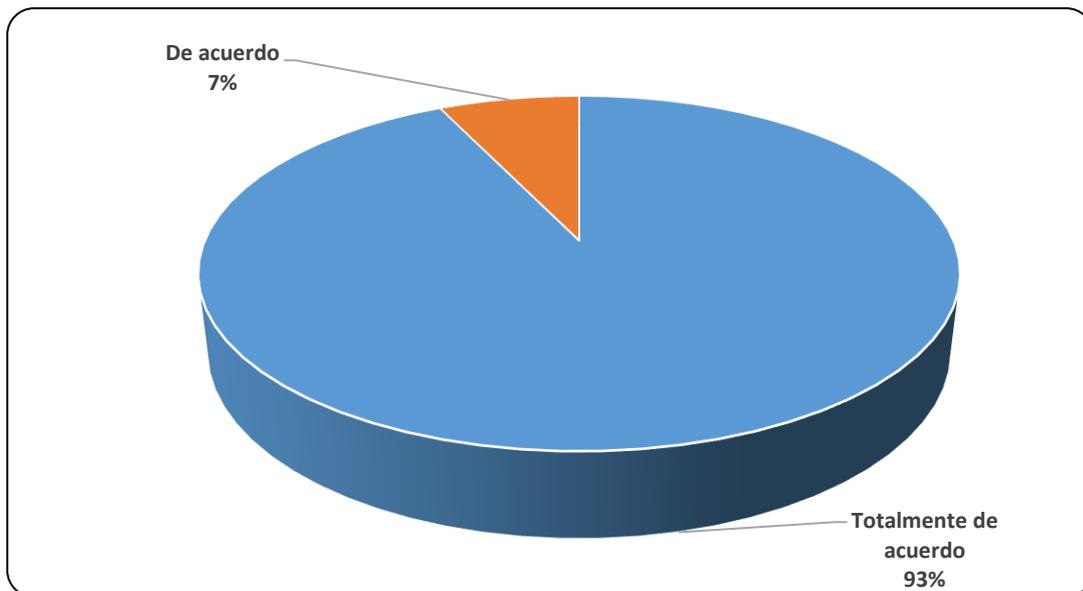
Figura 10. Pregunta 5. ¿Recibe algún estímulo cuando cumple con sus metas, según la propuesta recomendada por el Coaching Empresarial?.



Interpretación: Teniendo en cuenta el análisis de chi cuadrada, la cual se encuentra dentro del nivel de confianza del 95%, se encontró que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y el desempeño laboral. El 92,86% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que gracias al programa Coaching Empresarial en la actualidad es política de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. reconocer y estimular al trabajador que cumple con sus metas o funciones laborales, de forma responsable, este reconocimiento tiene un gran impacto en la autoestima del colaborador pues se fortalece su compromiso con la organización y mejora su desempeño laboral.

Tabla 10:**PREGUNTA 6: ¿La capacitación es una estrategia actual dentro de la empresa?**

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	26	92.86%
De acuerdo	2	7.14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 11. Pregunta 6. ¿La capacitación es una estrategia actual dentro de la empresa?.**Interpretación:**

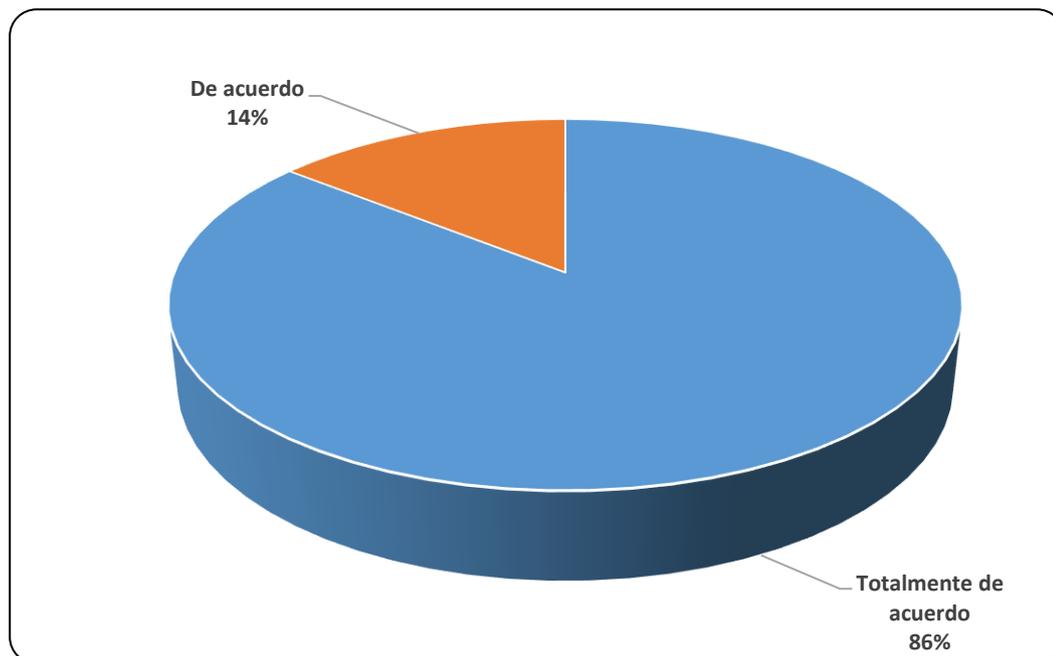
El análisis de chi cuadrada, nos indica un nivel de confianza del 95%, determinando que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y el desempeño laboral. Se puede apreciar que un 92,86% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que la capacitación es una estrategia actual dentro de la organización, lo cual implica tener personal cada vez más competente en su especialidad, con técnicas modernas en el rubro de las construcciones, mejorando la calidad de los servicios brindados, todo ello repercute en la satisfacción del cliente y eleva el prestigio de la empresa.

Tabla 11:

PREGUNTA 7: ¿Considera que con la aplicación de la herramienta Coaching Empresarial ha mejorado la relación laboral con sus compañeros de trabajo?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	24	85.71%
De acuerdo	4	14.29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 12. Pregunta 7. ¿Considera que con la aplicación de la herramienta Coaching Empresarial ha mejorado la relación laboral con sus compañeros de trabajo?.



Interpretación:

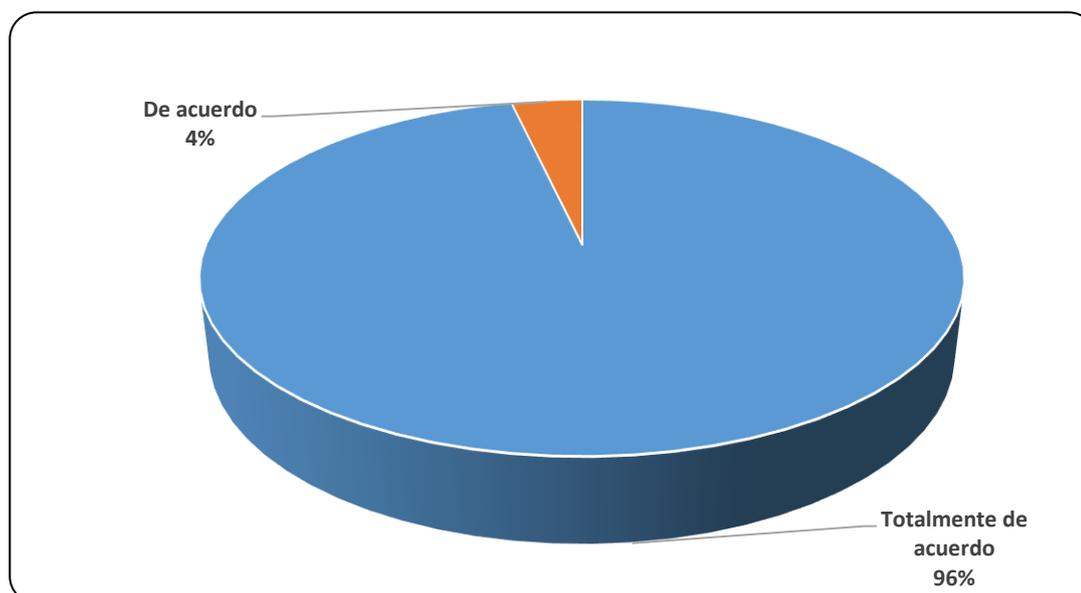
El análisis de chi cuadrada, nos indica un nivel de confianza del 95%, encontrándose que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y el trabajo en equipo. Se observa que un 85,71% de los encuestados considera que con la aplicación de la herramienta Coaching Empresarial se está mejorado la relación laboral. Como resultado existe la apreciación de que la comunicación es mucho más fluida y efectiva, de esta manera la transferencia de información es más clara y óptima entre los colaboradores, favoreciendo el trabajo en equipo y mejorando el desempeño laboral.

Tabla 12:

PREGUNTA 8: ¿Después de la aplicación del programa Coaching Empresarial el trabajo en equipo es una estrategia que se ha potenciado actualmente en la organización?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	27	96.43%
De acuerdo	1	3.57%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 13. Pregunta 8. ¿Después de la aplicación del programa Coaching Empresarial el trabajo en equipo es una estrategia que se ha potenciado actualmente en la organización?



Interpretación:

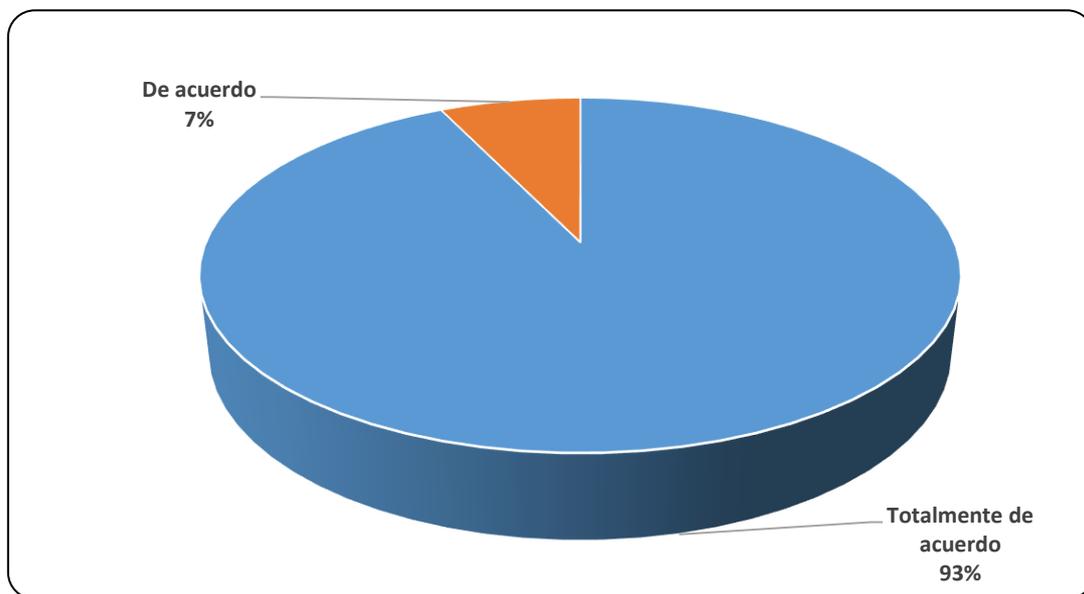
Teniendo en cuenta el análisis de chi cuadrada, la cual se encuentra dentro del nivel de confianza del 95%, se encontró que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y el trabajo en equipo. Observándose que el 96,43% de los colaboradores perciben que después de la aplicación del programa Coaching, el trabajo en equipo es una estrategia que se ha potenciado actualmente en la organización; esto es debido a que esta herramienta impulsa responsabilidad constructiva, animando la colaboración de todo el grupo sin excluir a nadie, donde todos se ponen la camiseta para un objetivo común, reconociendo y valorando el trabajo del otro.

Tabla 13:

PREGUNTA 9: ¿La incidencia de la práctica del Coaching Empresarial ha mejorado el trabajo en equipo dentro de la organización?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	26	92.86%
De acuerdo	2	7.14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 14. Pregunta 9. ¿La incidencia de la práctica del Coaching Empresarial ha mejorado el trabajo en equipo dentro de la organización?.



Interpretación:

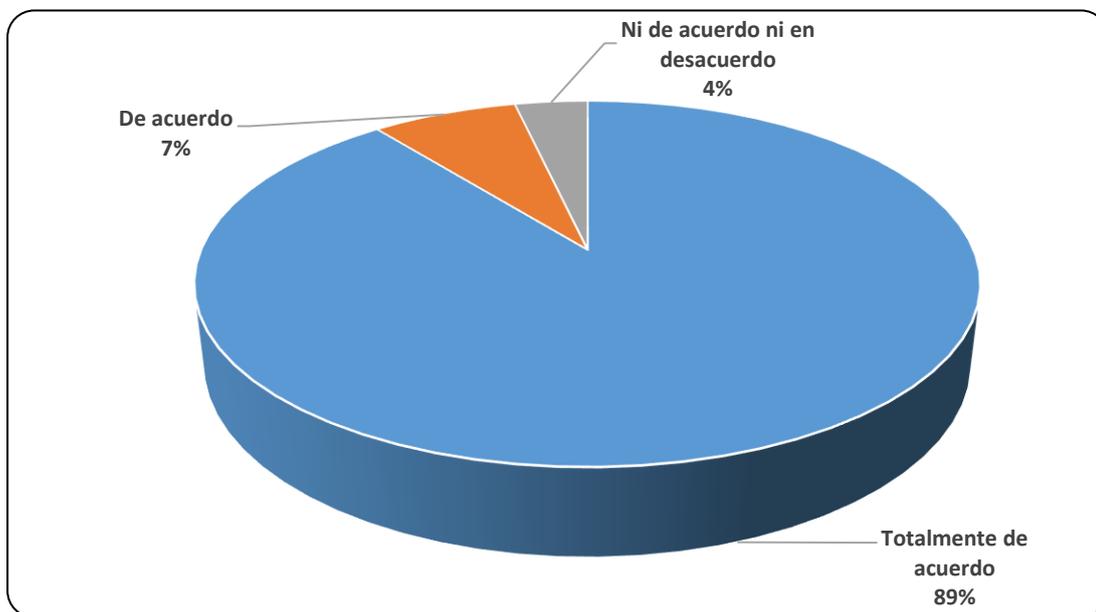
El análisis de chi cuadrada, nos indica un nivel de confianza del 95%, encontrándose que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y el trabajo en equipo. Observándose que el 92,86% de los colaboradores perciben que después de la aplicación del programa Coaching, el trabajo en equipo se ha mejorado actualmente en la empresa; esto es debido a que esta herramienta impulsa la integración de los individuos, para sumar esfuerzos en el logro de las metas organizacionales y que a su vez impulsa el crecimiento personal, por lo que favorece el trabajo colaborativo y mejora la productividad de los individuos.

Tabla 14:

PREGUNTA 10. Con la práctica de Coaching Empresarial; ¿Considera usted que la comunicación es más clara y fluida entre los miembros de su equipo?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	25	89.29%
De acuerdo	2	7.14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3.57%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 15. Pregunta 10. Con la práctica de Coaching Empresarial; ¿considera usted que la comunicación es más clara y fluida entre los miembros de su equipo?.



Interpretación:

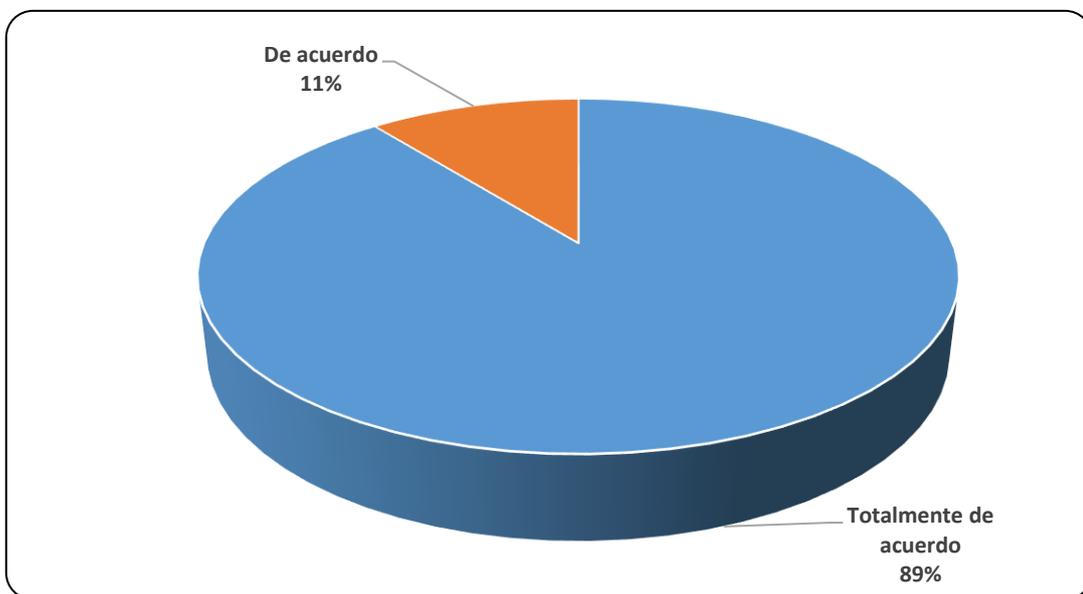
El análisis de chi cuadrada, nos indica un nivel de confianza del 95%, encontrándose que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y el trabajo en equipo. Como podemos apreciar el 89,29% de los colaboradores consideran que con la práctica del Coaching empresarial la comunicación es más clara y fluida entre los miembros de su equipo, esto es debido a que esta herramienta estimula la autoconfianza, la empatía, el respeto, la sinceridad y las habilidades de escucha activa entre los trabajadores; todos estos aspectos favorecen la productividad dentro de la organización.

Tabla 15:

PREGUNTA 11: ¿El logro de las metas organizacionales se puede alcanzar llevando a cabo la práctica de Coaching Empresarial?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	25	89.29%
De acuerdo	3	10.71%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 16. Pregunta 11. ¿El logro de las metas organizacionales se puede alcanzar llevando a cabo la práctica de Coaching Empresarial?.



Interpretación:

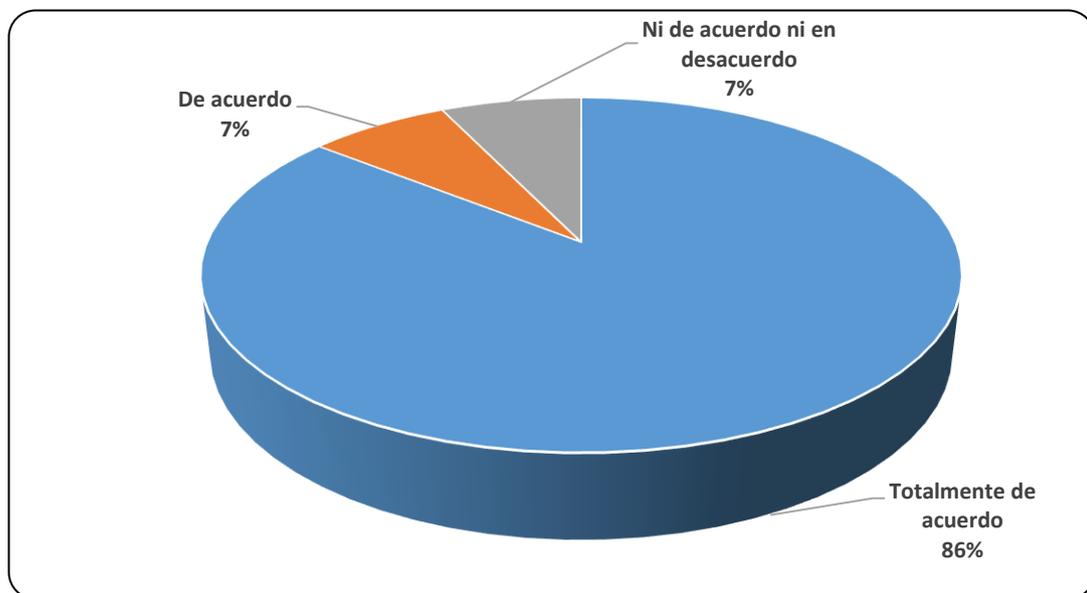
El análisis de chi cuadrada, nos indica un nivel de confianza del 95%, determinando que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y el desempeño laboral. Como se puede apreciar un 89.29% de los colaboradores afirman estar “totalmente de acuerdo” y un 10,71% “de acuerdo” de que el logro de las metas organizacionales se puede alcanzar llevando a cabo la práctica coaching Empresarial. Podemos inferir por los resultados que los colaboradores reconocen y valoran la relevancia de su adiestramiento para potenciar sus habilidades y destrezas, las cuales repercuten en su crecimiento personal y laboral.

Tabla 16:

PREGUNTA 12: ¿Considera que el programa Coaching Empresarial le ha generado algunas ideas creativas que pone en práctica en su trabajo?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	24	85.71%
De acuerdo	2	7.14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	7.14%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 17. Pregunta 12. ¿Considera que el programa Coaching Empresarial le ha generado algunas ideas creativas que pone en práctica en su trabajo?.



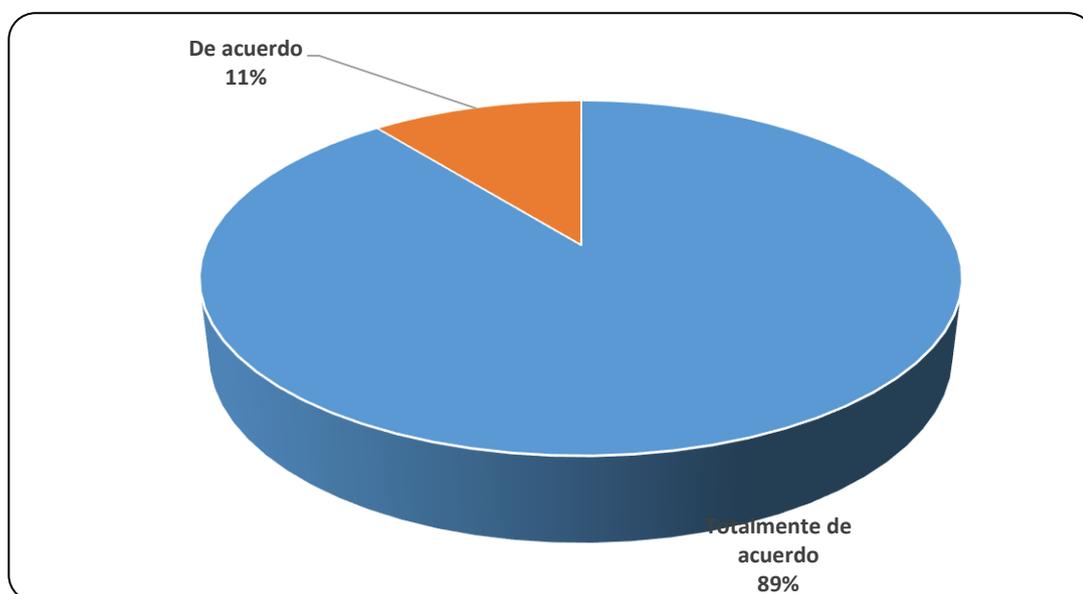
Interpretación: Según el análisis de Chi Cuadrada existe un nivel de confianza del 95%, lo que indica que si existe significación estadística. Confirmándose la relación entre el Coaching Empresarial y el desempeño laboral. El 85,71% de colaboradores consideran que el programa Coaching Empresarial le ha generado algunas ideas creativas que pone en práctica en su trabajo; debido a que se estimula el respeto, la comunicación la resolución de situaciones problemáticas, a través de la toma de decisiones, que se enfoca en superar los miedos, temores o inseguridades que obstaculizan la creatividad, por lo que minimiza o desaparecen estas barreras.

Tabla 17:

PREGUNTA 13. Teniendo en cuenta la aplicación del Coaching Empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿Considera usted que la labor que desempeña dentro de la empresa es productiva?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	25	89.29%
De acuerdo	3	10.71%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 18. Pregunta 13. Teniendo en cuenta la aplicación del Coaching Empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿considera usted que la labor que desempeña dentro de la empresa es productiva?.



Interpretación:

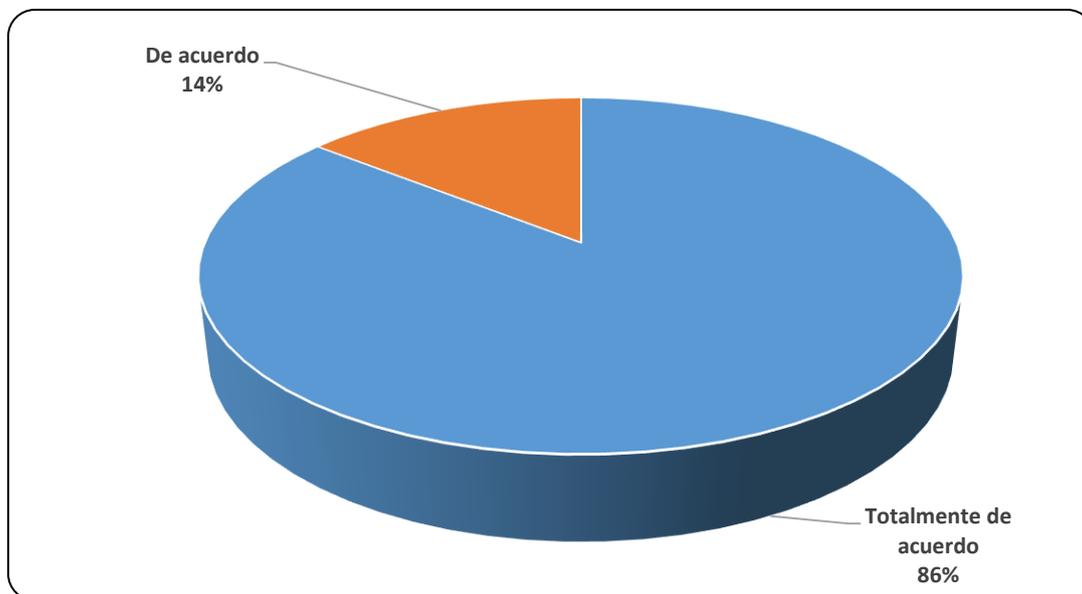
El análisis de chi cuadrada, nos indica un nivel de confianza del 95%, determinando que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y la productividad. Según los resultados un 89,29% de los colaboradores afirma estar "totalmente de acuerdo" y un 10,71% "De acuerdo" que después de la aplicación del programa Coaching Empresarial, su labor dentro de la empresa es productiva, resultados que coinciden con los reportes laborales. Así mismo las bases teóricas sustentan que esta herramienta mejora la productividad y el desempeño laboral.

Tabla 18:

PREGUNTA 14. Teniendo en cuenta la aplicación del Coaching Empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿Considera usted que maximiza los recursos a su disposición a la hora de cumplir sus labores?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	24	85.71%
De acuerdo	4	14.29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 19. Pregunta 14. Teniendo en cuenta la aplicación del Coaching Empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿considera usted que maximiza los recursos a su disposición a la hora de cumplir sus labores?.



Interpretación:

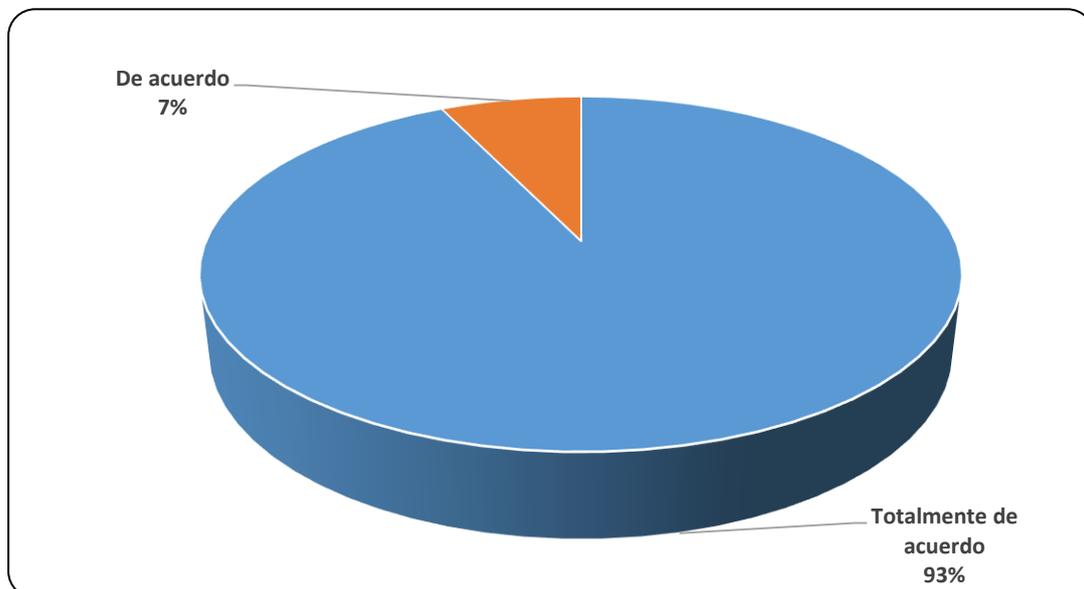
El análisis de chi cuadrada, nos indica un nivel de confianza del 95%, determinando que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y la productividad. Se puede apreciar que un 85,71% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que la aplicación del Coaching Empresarial les ha permitido maximizar los recursos a su disposición a la hora de cumplir sus labores, hecho que se respalda en los reportes emitidos por los supervisores. Debido a que la herramienta Coaching ayuda a potenciar las habilidades y destrezas de los trabajadores, logrando maximizar los recursos disponibles.

Tabla 19:

PREGUNTA 15. Teniendo en cuenta la aplicación del Coaching Empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿Sus labores diarias las cumple en el tiempo previsto?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	26	92.86%
De acuerdo	2	7.14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 20. Pregunta 15. Teniendo en cuenta la aplicación del Coaching Empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿sus labores diarias las cumple en el tiempo previsto?.



Interpretación:

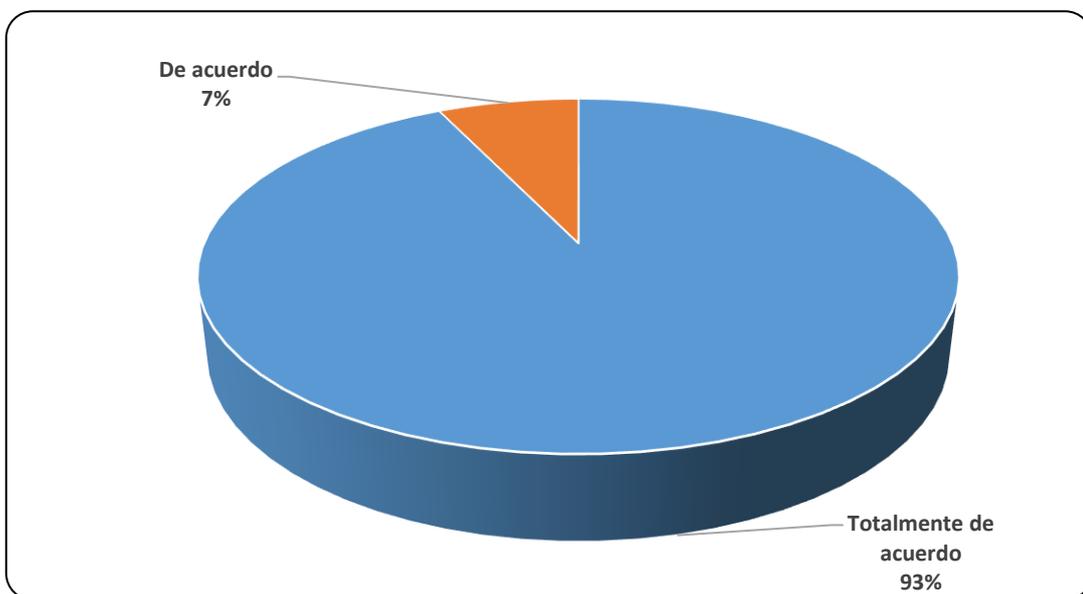
El análisis de chi cuadrada, nos indica un nivel de confianza del 95%, determinando que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y la productividad. Un 92,86% de los colaboradores afirma que cumple sus labores diarias en el tiempo previsto, esto coincide con los reportes de los supervisores quienes han reportado un cambio positivo en el accionar de los colaboradores, manifestándose entusiastas y motivados con alcanzar sus metas en los tiempos y plazos previstos o proyectados; lo cual repercute directamente en la productividad y satisfacción del cliente, favoreciendo el prestigio de la empresa.

Tabla 20:

PREGUNTA 16: ¿Considera que por medio de la práctica del Coaching ha logrado una mayor productividad?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	26	92.86%
De acuerdo	2	7.14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 21. Pregunta 16. ¿Considera que por medio de la práctica del Coaching ha logrado una mayor productividad?.



Interpretación:

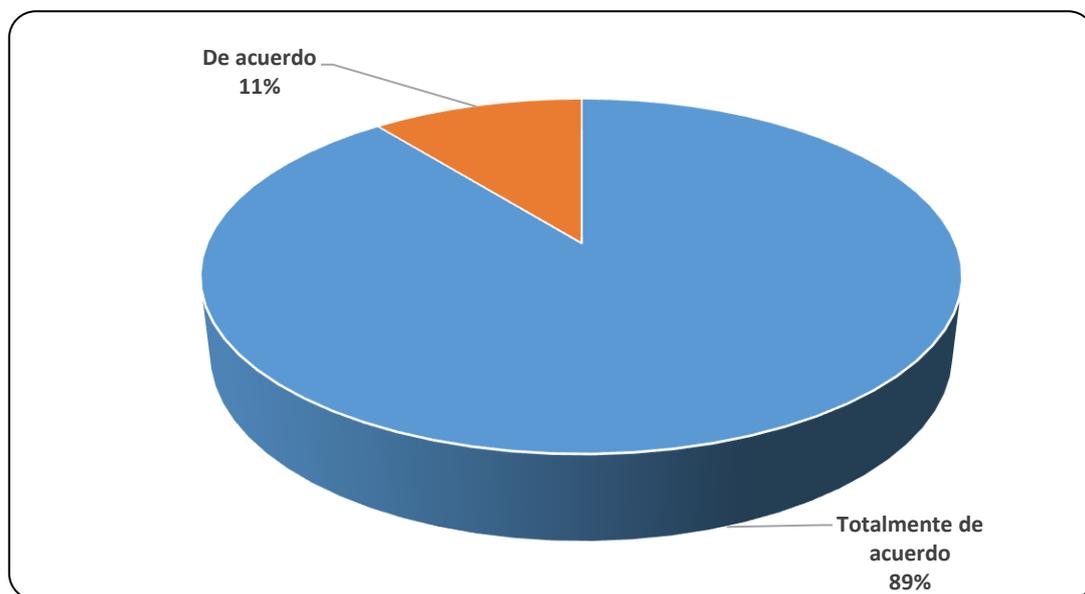
Según el análisis de Chi Cuadrada existe un nivel de confianza del 95%, lo que indica que si existe significación estadística. Confirmándose la relación entre el Coaching Empresarial y la productividad. Como se puede apreciar un 92,86% de los colaboradores afirman que están “Totalmente de acuerdo” que por medio de la práctica del Coaching han logrado una mayor productividad en la empresa. Se infiere todo ello como producto del entrenamiento y la estimulación a la superación, la motivación y la satisfacción personal de realizar sus funciones con responsabilidad, maximizando los recursos y materiales en los procesos y obtener óptimos resultados que generan mayores ganancias para la organización.

Tabla 21:

PREGUNTA 17: ¿Consideras que la práctica Coaching Empresarial ha mejorado tu desempeño laboral dentro de la empresa?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	25	89.29%
De acuerdo	3	10.71%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 22. Pregunta 17. ¿Consideras que la práctica Coaching Empresarial ha mejorado tu desempeño laboral dentro de la empresa?.

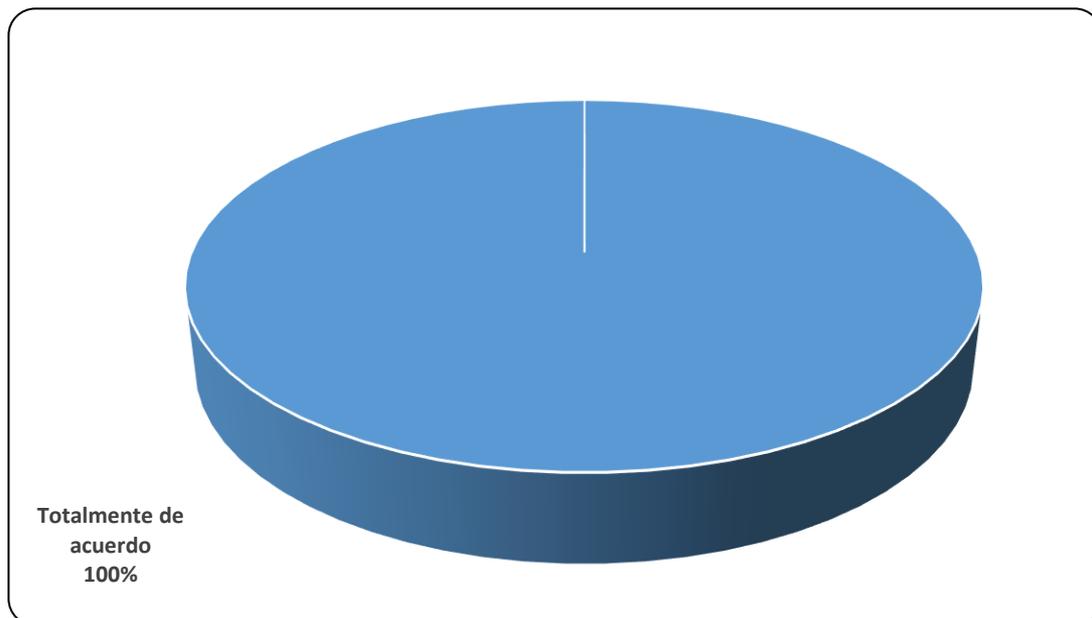


Interpretación:

El análisis de chi cuadrada, nos indica un nivel de confianza del 95%, determinando que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y el desempeño laboral. Según los resultados tenemos que un 89,29% de los colaboradores considera que la práctica Coaching Empresarial ha mejorado su desempeño laboral dentro de la empresa. Estos resultados son justamente uno de los objetivos previstos por el Coaching Empresarial que impulsa el crecimiento individual y grupal, logrando el empoderamiento de cada persona dentro de la organización, teniendo en cuenta el reconocimiento a la labor ejecutada, mediante la motivación.

Tabla 22:**PREGUNTA 18: ¿Incrementar su productividad es una de sus metas de trabajo?**

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	28	100.00%
De acuerdo	0	0.00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 23. Pregunta 18. ¿Incrementar su productividad es una de sus metas de trabajo?.**Interpretación:**

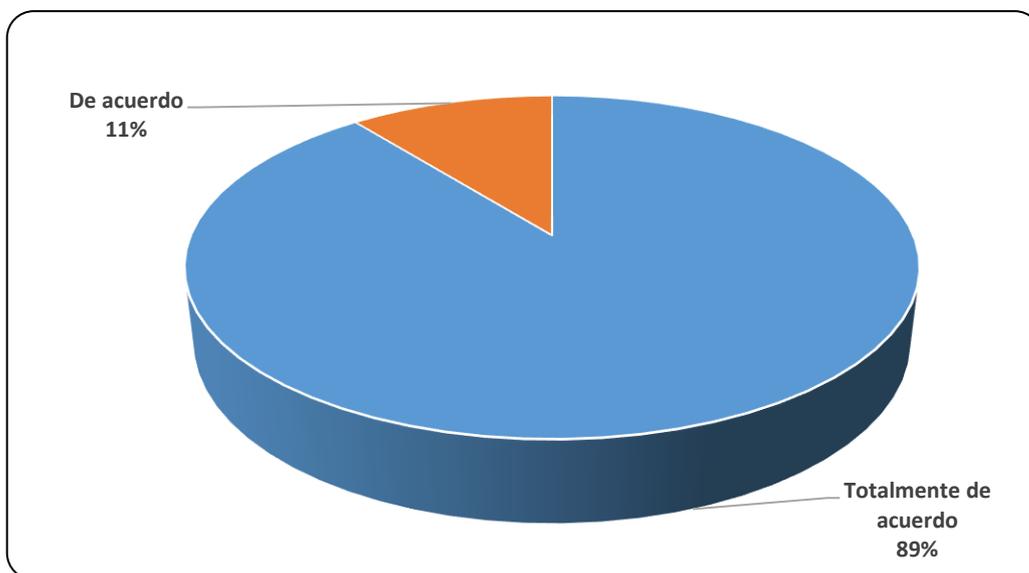
El análisis de chi cuadrada, nos indica un nivel de confianza del 95%, determinando que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y la productividad. Este resultado es sumamente interesante, ya que el 100% de los colaboradores coinciden que Incrementar su productividad es una de sus metas de trabajo. Esto tiene como base la práctica del Coaching que promueve la responsabilidad personal y grupal, mediante la reflexión sincera y honesta de reconocer la importancia de cumplir con eficiencia y eficacia las funciones asignadas y la repercusión de ello en el logro de las metas grupales y organizacionales, todo esto influye favorablemente en la productividad.

Tabla 23:

PREGUNTA 19. Según su opinión, ¿La práctica Coaching Empresarial tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	25	89.29%
De acuerdo	3	10.71%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 24. Pregunta 19. Según su opinión, ¿la práctica Coaching Empresarial tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores?.



Interpretación:

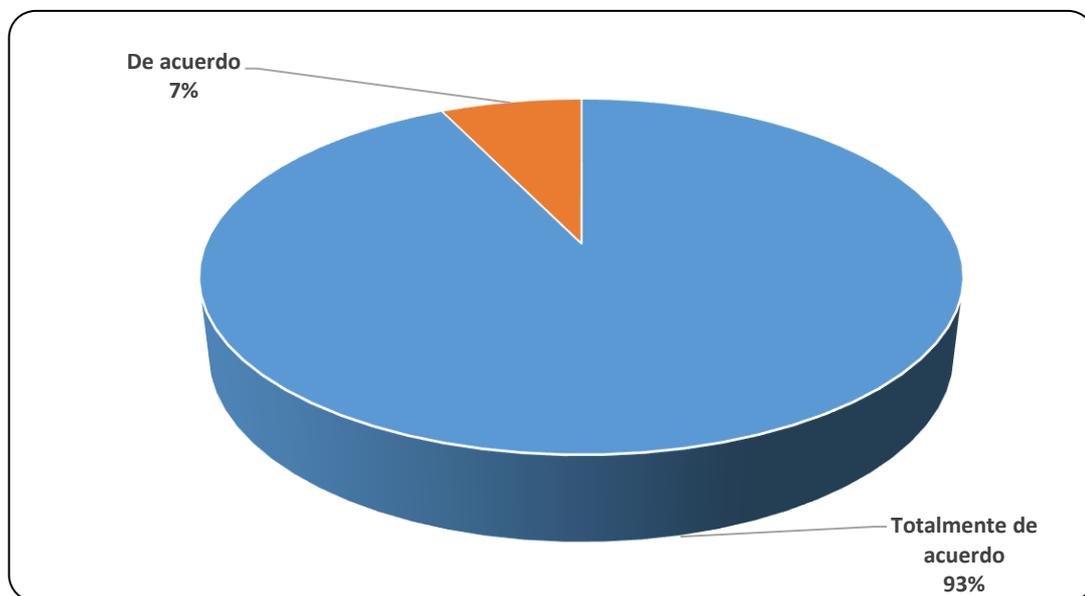
El análisis de chi cuadrada, nos indica un nivel de confianza del 95%, determinando que sí existe relación entre el Coaching Empresarial y el desempeño laboral. Como podemos observar un 89,29% de los trabajadores, están “Totalmente de acuerdo” que la práctica Coaching Empresarial tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores. Esto es debido a que se han mejorado las relaciones interpersonales. Se han eliminado las barreras de la comunicación, se ha impulsado el trabajo en equipo y valorado el aporte de cada trabajador, haciendo sentir a cada sujeto importante dentro de la organización, repercutiendo de manera positiva en el desempeño laboral.

Tabla 24:

PREGUNTA 20: ¿Considera recomendable la práctica Coaching Empresarial, para mejorar el desempeño laboral de la Empresa?

VARIABLE	REAL	%
Totalmente de acuerdo	26	92.86%
De acuerdo	2	7.14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	28	100.00%

Figura 25. Pregunta 20. ¿Considera recomendable la práctica Coaching Empresarial, para mejorar el desempeño laboral de la Empresa?.



Interpretación:

Teniendo en cuenta el análisis de chi cuadrada, la cual se encuentra dentro del nivel de confianza del 95%; esto indica que sí existe significación estadística, confirmándose la relación entre el Coaching Empresarial y el desempeño laboral. Como se puede apreciar un 93% y un 7% de los encuestados están “totalmente de acuerdo” y “De acuerdo” respectivamente en que es recomendable la práctica Coaching Empresarial para mejorar el desempeño laboral de la Empresa. Comprobando con ello el impacto positivo que ha generado la aplicación de esta herramienta en la organización, mejorando sustancialmente el desempeño laboral en sus dimensiones como son: La motivación, el trabajo en equipo y la productividad.

5.2. Análisis de Resultados de la contrastación de las Hipótesis relacionados a los Objetivos:

5.2.1. Contraste de prueba de Hipótesis General

H_g: El Coaching Empresarial influye en el Desempeño Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

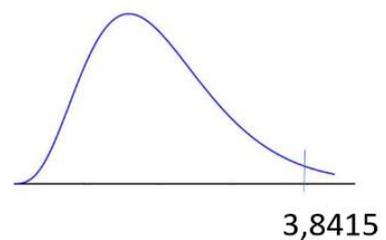
H₀: El Coaching Empresarial no influye en el Desempeño Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: Prueba Chi – Cuadrado

Grados de Libertad: 1

Punto Crítico: $\chi^2_{(1,0.95)} = 3,8415$



Función Pivotal:

$$\chi^2_{\gamma} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} = 17,949$$

Tabla 25*Coaching empresarial *desempeño laboral*

		Desempeño laboral		Total
		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Coaching Empresarial	De acuerdo	2	0	2
	Totalmente de acuerdo	1	25	26
Total		3	25	28

Tabla 26*Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,949	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	9,305	1	,002		
Razón de verosimilitudes	10,591	1	,001		
Estadístico exacto de Fisher				,008	,008
Asociación lineal por lineal	17,308	1	,000		
N de casos válidos	28				

Interpretación:

Como el valor de Sig. asintótica (valor crítico observado) es $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis general, es decir que el coaching empresarial influye significativamente en el desempeño laboral a un nivel de 95% de confiabilidad.

Conclusión:

Con relación a la hipótesis general, se afirma que, El Coaching Empresarial influye en el Desempeño Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021. Para ello se consideró el ítem veinte. Teniendo como resultado que un 93% y un 7% de los colaboradores están “totalmente de acuerdo” y “De acuerdo” respectivamente en que es recomendable la práctica Coaching Empresarial para mejorar el desempeño laboral de la Empresa.

Esta estadística, no hace más que resaltar la relevancia que tiene la herramienta Coaching Empresarial en las organizaciones que buscan una mayor expansión en el mercado y un impacto significativo en sus clientes; según las bases teóricas afirman que el entrenamiento y la estimulación a la superación, la motivación y la satisfacción personal de cada colaborador por realizar sus funciones con responsabilidad, maximiza los recursos y materiales en los procesos y de esa forma se obtienen óptimos resultados que generan mayores ganancias para la organización. Logrando con ello determinar que el Coaching Empresarial influye en el Desempeño Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

5.2.2. Contraste de prueba de Hipótesis Especifica 1

H₁: El Coaching Empresarial influye en la Motivación Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

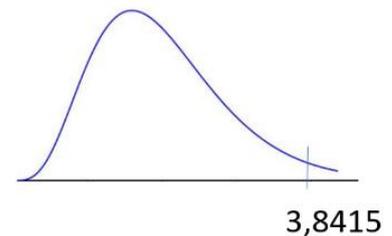
H₀: El Coaching Empresarial no influye en la Motivación Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: Prueba Chi – Cuadrado

Grados de Libertad: 1

Punto Crítico: $\chi^2_{(1,0.95)} = 3,8415$



Función Pivotal:

$$\chi^2_{\gamma} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} = 17,949$$

Tabla 27:
Coaching empresarial motivación laboral*

		Motivación laboral		Total
		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Coaching Empresarial	De acuerdo	2	0	2
	Totalmente de acuerdo	1	25	26
Total		3	25	28

Tabla 28
Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 1

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,949	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	9,305	1	,002		
Razón de verosimilitudes	10,591	1	,001		
Estadístico exacto de Fisher				,008	,008
Asociación lineal por lineal	17,308	1	,000		
N de casos válidos	28				

Interpretación:

Como el valor de Sig. asintótica (valor crítico observado) es $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis específica 1, es decir que el coaching empresarial influye significativamente en la motivación laboral a un nivel de 95% de confiabilidad.

Conclusión:

Con relación a la hipótesis específica N° 1, se planteó que, El Coaching Empresarial influye en la Motivación Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021. Se encontró que un 78.57% de colaboradores están totalmente de acuerdo en que el programa Coaching Empresarial ha aumentado su confianza en el cumplimiento de su trabajo; un 71,43% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que el programa Coaching le está ayudando a reconocer habilidades y talentos que desconocía, así mismo, el 92,86% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que gracias al programa Coaching Empresarial en la actualidad es política de la Empresa reconocer y estimular al trabajador que cumple responsablemente con sus funciones laborales.

Estos resultados coinciden con las bases teóricas, que sustentan que el coaching empresarial estimula y motiva la autoconfianza y la autoestima de las personas, potenciando sus competencias; de esta manera se logró determinar que el Coaching Empresarial influye en la Motivación Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021., tal como fue planteado en nuestro objetivo específico 1.

5.2.3. Contraste de prueba de Hipótesis Especifica 2

H₂: El Coaching Empresarial influye en el Trabajo en Equipo de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

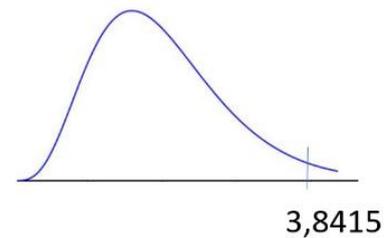
H₀: El Coaching Empresarial no influye en el Trabajo en Equipo de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: Prueba Chi – Cuadrado

Grados de Libertad: 1

Punto Crítico: $\chi^2_{(1,0.95)} = 3,8415$



Función Pivotal:

$$\chi^2_{\gamma} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} = 17,949$$

Tabla 29:
*Trabajo en equipo * coaching empresarial*

		Trabajo en equipo		Total
		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Coaching Empresarial	De acuerdo	2	0	2
	Totalmente de acuerdo	1	25	26
Total		3	25	28

Tabla 30
Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 2

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,949	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	9,305	1	,002		
Razón de verosimilitudes	10,591	1	,001		
Estadístico exacto de Fisher				,008	,008
Asociación lineal por lineal	17,308	1	,000		
N de casos válidos	28				

Interpretación:

Como el valor de Sig. asintótica (valor crítico observado) es $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis específica 2, es decir que el coaching empresarial influye significativamente en el trabajo en equipo a un nivel de 95% de confiabilidad.

Conclusión:

Para el análisis de la hipótesis específica N° 2, en la cual se plantea que, El Coaching Empresarial influye en el Trabajo en Equipo de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021. Se consideró los ítems siete hasta el once; Destacando los siguientes resultados: Un 85,71% de los colaboradores considera que con la aplicación de la herramienta Coaching Empresarial se está mejorado la relación laboral; así mismo, el 96,43% perciben que después de la aplicación del programa Coaching, el trabajo en equipo es una estrategia que se ha potenciado actualmente en la organización; a su vez, el 92,86% indican que después de la aplicación del programa Coaching, el trabajo en equipo ha mejorado actualmente en la Empresa y un 89,29% consideran que con la práctica del Coaching empresarial la comunicación es más clara y fluida entre los miembros de su equipo.

Estas estadísticas demuestran que el Coaching Empresarial es una herramienta que impulsa la responsabilidad colaborativa, tal como lo fundamentan las bases teóricas que indican que esta técnica anima la colaboración de todo el grupo sin excluir a nadie, donde todos se ponen la camiseta para un objetivo común, reconociendo y valorando el trabajo del otro y que la comunicación es mucho más fluida y efectiva, de esta manera la transferencia de información es más clara y óptima entre los colaboradores, favoreciendo el trabajo en equipo y mejorando el desempeño laboral. Logrando alcanzar de esta manera el objetivo específico 2 de nuestra investigación, que consistió en determinar que el Coaching Empresarial influye en el Trabajo en Equipo de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

5.2.4. Contraste de prueba de Hipótesis Especifica 3

H₃: El Coaching Empresarial influye en la Productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

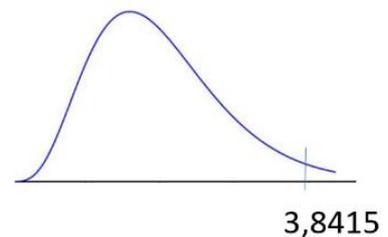
H₀: El Coaching Empresarial no influye en la Productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021.

Nivel de Significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: Prueba Chi – Cuadrado

Grados de Libertad: 1

Punto Crítico: $\chi^2_{(1,0.95)} = 3,8415$



Función Pivotal:

$$\chi^2_{\gamma} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} = 17,949$$

Tabla 31*Coaching Empresarial*Productividad de la empresa*

		Productividad de la empresa		Total
		De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Coaching	De acuerdo	2	0	2
Empresarial	Totalmente de acuerdo	1	25	26
Total		3	25	28

Tabla 32*Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis específica 3*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,949	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	9,305	1	,002		
Razón de verosimilitudes	10,591	1	,001		
Estadístico exacto de Fisher				,008	,008
Asociación lineal por lineal	17,308	1	,000		
N de casos válidos	28				

Interpretación:

Como el valor de Sig. asintótica (valor crítico observado) es $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis específica 3, es decir que el coaching empresarial influye significativamente en la productividad a un nivel de 95% de confiabilidad.

Conclusión:

El Coaching Empresarial influye en la Productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021. Es la hipótesis específica N° 3 de la presente investigación, para su estudio se consideró los ítems doce hasta el diecinueve de la encuesta. Destacando los siguientes resultados: El 85,71% de colaboradores consideran que el programa Coaching Empresarial le ha generado algunas ideas creativas que pone en práctica en su trabajo; así mismo, el 85,71% está totalmente de acuerdo que la aplicación del Coaching Empresarial les ha permitido maximizar los recursos a su disposición a la hora de cumplir sus labores, por otro lado, un 92,86% afirma que cumple sus labores diarias en el tiempo previsto y el 92,86% está “Totalmente de acuerdo” que por medio de la práctica del Coaching han logrado una mayor productividad en la empresa.

Todos estos resultados tienen como base la práctica del Coaching que promueve la responsabilidad personal y grupal, mediante la reflexión sincera y honesta de reconocer la importancia de cumplir con eficiencia y eficacia las funciones asignadas y la repercusión de ello en la productividad. De esta forma se logró determinar que el Coaching Empresarial influye en la Productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021., como se indica en el objetivo específico 3 de la presente investigación.

5.3. Discusión de Resultados:

Se acepta la hipótesis específica N° 1, la cual afirma que, El Coaching Empresarial influye en la Motivación Laboral de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021. Para ello se consideró los seis primeros ítems de la encuesta, donde se encontró efectivamente una influencia positiva en la dimensión Motivación laboral, tal como podemos apreciar en los resultados de los seis primeros ítems relacionada a este punto y que estadísticamente tienen un nivel de confianza de 95%. Dentro de los resultados podemos destacar que la herramienta Coaching Empresarial ha ayudado a aumentar la autoconfianza en el cumplimiento del trabajo, ya que generó un estímulo favorable, alta estima, seguridad y pertenencia de los colaboradores, inspirando en ellos una visión compartida de las metas personales y organizacionales; sin dejar de lado el compromiso de la organización de reconocer y valorar oportunamente la labor destacada de los trabajadores.

Se confirma la hipótesis específica N° 2, en la cual se plantea que, El Coaching Empresarial influye en el Trabajo en Equipo de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021. Para su análisis se consideró los ítems siete hasta el once; Obteniendo como resultado que, efectivamente se demuestra que existe una influencia muy marcada de la variable Coaching Empresarial sobre la dimensión Trabajo en Equipo observándose un incremento en el mismo. El cual se manifestó con una mejora en la comunicación, siendo está más clara y fluida, de esta manera la transferencia de información es óptima entre los colaboradores, favoreciendo el trabajo en equipo y permitiendo que los colaboradores tengan una

mejor visión de los objetivos y metas que se desean lograr, esto gracias a la integración del grupo y el impulso a la autoconfianza y autoestima, que permitió una dinámica donde todos participaron, bajo el principio del respeto y empatía.

Se acepta la hipótesis específica N° 3, la cual postula que, El Coaching Empresarial influye en la Productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021., para su estudio se consideró los ítems doce hasta el diecinueve de la encuesta. Como resultado obtenido, es que; efectivamente existe una influencia muy marcada de la variable Coaching Empresarial sobre la Productividad observándose un incremento en la misma. Esta afirmación es respaldada por los favorables reportes laborales y mejores rendimientos en la organización, así mismo en el grado de satisfacción del colaborador por optimizar recursos disponibles y cumplir la tarea en el tiempo establecido; mejorando progresivamente sus habilidades y destrezas en los procesos, que son factores de suma importancia para la organización ya que influye directamente en la productividad empresarial y en la valoración del recurso humano.

Se confirma la hipótesis general, la cual sustenta que, El Coaching Empresarial influye en el Desempeño Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021. Para ello se consideró el ítem veinte. Encontrándose un alto porcentaje de satisfacción en los colaboradores con relación a la herramienta Coaching Empresarial que les permitió mejorar su desempeño laboral en las tres dimensiones: motivación laboral, trabajo en equipo y productividad. Observando que es recomendable considerar esta herramienta en las organizaciones por su impacto positivo en la mejora de las competencias y habilidades de los colaboradores.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones:

En base a los resultados obtenidos podemos concluir que:

- a) La investigación partió de la problemática que se encontró en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C., a través de un diagnóstico situacional, que arrojó bajo desempeño laboral de los colaboradores, descoordinaciones continuas, incumplimiento de tareas o funciones, tardanzas e inasistencias, malos entendidos y falta de comunicación, que ocasionaban malestar en la organización y afectaba el logro de las metas y objetivos planteados, esto a su vez ocasionaba la finalización tardía de los proyectos que afectaban directamente los ingresos y la utilidad de la empresa, lo que repercutía en el malestar de los clientes; creando un mal precedente y afectando la imagen institucional.

- b) Se pudo determinar que la aplicación del programa Coaching Empresarial influye de forma significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C., lográndose un cambio positivo en la conducta de los trabajadores, ya que se incrementó la motivación, se ha mejorado las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, además permitió

el logro de metas organizacionales e hizo que los colaboradores sean más productivos en su actividad laboral.

- c) Así mismo, en la presente investigación se ha podido Determinar que el Coaching Empresarial influye en la Motivación Laboral en la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021. Se encontró que los colaboradores reconocen y valoran la relevancia de su adiestramiento para potenciar sus habilidades y destrezas, aumentando su confianza en el cumplimiento de la tarea. Se puede apreciar que un 93% de los colaboradores está totalmente de acuerdo que la capacitación es una estrategia actual dentro de la organización, lo cual implica tener personal cada vez más competente en su especialidad, con técnicas modernas en el rubro de las construcciones, mejorando la calidad de los servicios brindados, todo ello repercute en la satisfacción del cliente y eleva el prestigio de la empresa, lo cual favorece su crecimiento personal y laboral.
- d) Determinar que el Coaching Empresarial influye en el Trabajo en Equipo de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021. Es otro de los aspectos positivos que se ha podido lograr, pues, el 97% de los colaboradores perciben que después de la aplicación del programa Coaching, el trabajo en equipo se ha mejorado actualmente en la organización; esto es debido a que esta herramienta impulsa la integración de los individuos, para sumar esfuerzos en el logro de las metas organizacionales y que a su vez

impulsa el crecimiento personal, por lo que favorece el trabajo colaborativo y mejora la productividad de los individuos.

- e) Además, el presente trabajo de investigación ha podido determinar que el Coaching Empresarial influye en la Productividad de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. en Lima – 2021. Se encontró que el 93% de los colaboradores, afirma que cumple sus labores diarias en el tiempo previsto, esto mismo coincide con los reportes de los supervisores quienes han reportado un cambio positivo en el accionar de los colaboradores, manifestándose entusiastas y motivados con alcanzar sus metas en los tiempos y plazos previstos, maximizando los recursos a su disposición a la hora de cumplir sus labores; esto repercute directamente en la productividad y satisfacción del cliente, favoreciendo el prestigio de la empresa.

- f) El programa Coaching Empresarial tiene como premisa una estructura que incluye una planificación que se fundamenta en el establecimiento de metas, objetivos organizacionales, estrategias y desarrollo de técnicas que benefician el desempeño laboral. Así mismo los beneficios que se logran con este programa son estimular y motivar la autoconfianza y la autoestima de los colaboradores; el desarrollo de la creatividad, mejora la comunicación y las relaciones laborales, la responsabilidad constructiva y el trabajo en equipo, promueve mayor flexibilidad y adaptabilidad al cambio, incrementa la productividad y

desempeño, y esto a su vez significa mayores ingresos y empoderamiento para la empresa.

6.2. Recomendaciones:

En base a los resultados obtenidos y a las conclusiones, podemos proponer las siguientes recomendaciones:

- a) Promover en el recurso humano de la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C., una adecuada actitud ante los cambios, la ejecución de nuevas técnicas y herramientas de trabajo, las cuales tienen por finalidad mejorar el desempeño laboral, básicamente favoreciendo el trabajo en equipo y por ende a la productividad, así como a la mejora profesional dentro de la empresa.

- b) La aplicación del Coaching Empresarial es recomendable para la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C. ya que influye de manera positiva en el desempeño laboral de sus trabajadores. Sin embargo, es necesario evaluar cada uno de los procesos aplicados en el programa, con el propósito de analizar, corregir, brindar soporte y retroalimentación a los colaboradores, con la finalidad de orientar las acciones para la mejora constante del desempeño laboral.

- c) El Coaching Empresarial debe aplicarse de forma continua y permanente en la organización estudiada, ya que es de suma importancia motivar a los colaboradores, un individuo bien motivado tiene mayor producción y rendimiento, ya que pone en acción todas sus capacidades, destrezas y habilidades en el logro de sus metas personales y organizacionales. Por lo tanto, no se debe esperar que existe una deficiencia en el desempeño laboral, descoordinaciones, incumplimiento de tareas o funciones, tardanzas e inasistencias, malos entendidos y falta de comunicación, que ocasionaban malestar y perjudican a la organización.
- d) Evaluar habitualmente la planificación, el planteamiento de metas, objetivos organizacionales, métodos, estrategias y técnicas que contribuyan al quehacer administrativo del sistema de trabajo, por intermedio de un programa de Coaching Empresarial, adoptando constantemente medidas de retroalimentación para la mejora continua en el sistema de trabajo.
- e) Aplicar el Coaching Empresarial como programa principal que promueva el óptimo desempeño laboral de los trabajadores, ya que involucra a personal capacitado que actúan como elementos facilitadores, capaces de sacar a flote las capacidades, habilidades y destrezas de los colaboradores, en pro de la eficiencia, eficacia y productividad de su desempeño laboral. Impulsando a la vez la

formación de líderes internos o coaches que continúen promoviendo la práctica de esta estrategia.

- f) Finalmente, se recomienda a la Empresa Construcciones y Servicios Generales AC Velásquez S.A.C., continuar y potenciar el programa Coaching empresarial para la mejora continua del desempeño laboral de sus colaboradores, mediante un Plan de acción, que incluya por lo menos tres etapas: siendo la primera la Implementación (que busca promover el programa Coaching, identificar la situación problemática y la situación real del coachee), la segunda etapa El Aprendizaje y Comportamiento (mediante la aplicación de sesiones o talleres de reforzamiento de la autoestima, relaciones humanas y comunicación asertiva, trabajo en equipo, toma de decisiones, control de las emociones, etc. Incluyendo la retroalimentación respectiva), por último, la etapa Evaluación de Resultados (que implica cambios positivos en los comportamientos, mejora en el cumplimiento de las funciones de los coachees, mejores niveles de desempeño laboral, entre otros indicadores).

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2000). *El desempeño laboral en el departamento de Mantenimiento del Ambulatorio La Victoria*. Revista de Ciencias Sociales. Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos - El Capital Humano de las Organizaciones*, México.
- Vives, L. (2016). *Coaching Empresarial como herramienta que potencializa el Talento humano y la productividad organizacional*. (Especialización en Gerencia de Comercio Internacional). Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Brocka, B. (2011). *Coaching como herramienta para mejorar el desempeño del personal administrativo en la empresa Barroeta Gas C.A Valera*. (Tesis de Maestría). Cabimas, Venezuela: Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.
- Pérez A. (2009). *Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera*. (Tesis de Maestría). México, México DF: Unidad profesional interdisciplinaria de ingeniería y ciencias sociales y administrativas.
- Caruajulca, E. y Monzón, G. (2016). *Aplicación del Coaching Organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico de la Municipalidad Provincial Hualgayoc, en la ciudad de Bambamarca - año 2016*. (Tesis de Licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Díaz, A. (2013). *Estrategias gerenciales presentes bajo el enfoque coaching en pro de la optimización Del rendimiento laboral*. (Tesis de Maestría). Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Guido, A. y Linero, M. (2012). *Estudios de los resultados de la aplicación de un Programa de Coaching Gerencial en la empresa Brightstar de Venezuela como herramienta efectiva comunicacional*. (Tesis de Licenciatura). Caracas, Venezuela: Universidad Nueva Esparta.
- Guzmán, W. y Parravicini, L. (2016). *Aplicación del Coaching en la gestión por competencias del Talento humano de la empresa Hidrandina s.a. de la ciudad de Trujillo en el año 2016*. (Tesis de Licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. (4ª ed.). McGraw Hill.

- Larico, R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014*. (Tesis de Maestría). Juliaca, Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Lazzati, S. (2008). *Coaching herramienta de administración moderna*. Granica s.a.
- Monroy, A. (2015). *Coaching y Desempeño Laboral*. (Tesis de Licenciatura). Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Roque, M. (2016). *Herramientas del Coaching y su contribución en el desarrollo de capacidades ejecutivas en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2015*. (Tesis de Licenciatura). Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Ulloa, G. (2012). *Coaching como herramienta para mejorar el desempeño del personal administrativo en la empresa Barroeta Gas C.A Valera*. (Tesis de Maestría). Cabimas, Venezuela: Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.
- Veloz, H. (2017). *Aplicación del Coaching Empresarial a nivel directivo para el mejoramiento del Clima Organizacional en la Consultora Líder Mundial Adecco Ecuador*. (Tesis de Maestría). Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bol.
- Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Whitmore, J. (2018). *Coaching – El Método para mejorar el Rendimiento de las Personas*, (4ª ed.). España: Paidós Ibérica

APÉNDICE

ENCUESTA

Estimado colaborador, soy Magno William Sedano Lechuga, Bachiller de la Universidad Ricardo Palma, de la carrera de Administración y Gerencia; con la finalidad de obtener mi Título Profesional, le agradezco su participación en la siguiente encuesta que forma parte de mi Tesis, la cual tiene como objetivo investigar la **influencia del Coaching Empresarial en el Desempeño Laboral** de la Empresa en la que usted labora.

Por favor conteste las preguntas con sinceridad, cabe destacar que la información obtenida es confidencial.

DATOS INFORMATIVOS		
Edad:	Sexo:	Fecha:
Nivel Educativo:.....		
<p>Lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas, usando esta escala. Marque sus respuestas según su criterio.</p> <p>5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo</p>		

Cuestionario	Respuestas
1. ¿El programa Coaching empresarial ha aumentado su confianza en el cumplimiento de su trabajo?	1 2 3 4 5
2. ¿Consideras que se cumplieron los objetivos propuestos del programa coaching empresarial?	1 2 3 4 5
3. ¿Consideras que el programa Coaching empresarial te ha ayudado a identificar habilidades y talentos que desconocías?	1 2 3 4 5
4. ¿Siento que el entrenamiento con la herramienta coaching empresarial satisfizo mis expectativas y necesidades?	1 2 3 4 5
5. ¿Recibe algún estímulo cuando cumple con sus metas, según la propuesta recomendada por el coaching empresarial?	1 2 3 4 5
6. ¿La capacitación es una estrategia actual dentro de la empresa?	1 2 3 4 5
7. ¿Considera que con la aplicación de la herramienta coaching empresarial ha mejorado la relación laboral con sus compañeros de trabajo?	1 2 3 4 5
8. ¿Después de la aplicación del programa Coaching empresarial el trabajo en equipo es una estrategia que se ha potenciado actualmente en la organización?	1 2 3 4 5
9. ¿La incidencia de la práctica del coaching empresarial ha mejorado el trabajo en equipo dentro de la organización?	1 2 3 4 5

10. Con la práctica de Coaching empresarial; ¿considera usted que la comunicación es más clara y fluida entre los miembros de su equipo?	1 2 3 4 5
11. ¿El logro de las metas organizacionales se puede alcanzar llevando a cabo la práctica de Coaching empresarial?	1 2 3 4 5
12. ¿Considera que el programa Coaching empresarial le ha generado algunas ideas creativas que pone en práctica en su trabajo?	1 2 3 4 5
13. Teniendo en cuenta la aplicación del coaching empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿considera usted que la labor que desempeña dentro de la empresa es productiva?	1 2 3 4 5
14. Teniendo en cuenta la aplicación del coaching empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿considera usted que maximiza los recursos a su disposición a la hora de cumplir sus labores?	1 2 3 4 5
15. Teniendo en cuenta la aplicación del coaching empresarial y sus reportes laborales emitidos por su supervisor, ¿sus labores diarias las cumple en el tiempo previsto?	1 2 3 4 5
16. ¿Considera que por medio de la práctica del coaching ha logrado una mayor productividad?	1 2 3 4 5
17. ¿Consideras que la práctica coaching empresarial ha mejorado tu desempeño laboral dentro de la empresa?	1 2 3 4 5
18. ¿Incrementar su productividad es una de sus metas de trabajo?	1 2 3 4 5
19. Según su opinión, ¿la práctica coaching empresarial tuvo un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores?	1 2 3 4 5
20. ¿Considera recomendable la práctica Coaching empresarial, para mejorar el desempeño laboral de la Empresa?	1 2 3 4 5

ENCUESTA

ALFA DE CRONBACH = 0,9872

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	SUMA	
SUJETO 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
SUJETO 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 6	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	92
SUJETO 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 12	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	88
SUJETO 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 15	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	81
SUJETO 16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 17	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
SUJETO 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 21	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
SUJETO 22	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	77
SUJETO 23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 26	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
SUJETO 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
SUJETO 28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
VARIANZA	0.128	0.09	0.428	0.188	0.048	0.048	0.13	0	0.048	0.09	0.09	0.26	0.09	0.128	0.0475	0.048	0.09	0	0.09	0.048		

Influencia del coaching empresarial en el desempeño laboral de la empresa Construcciones y Servicios Generales AC VELÁSQUEZ S.A.C. en Lima - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.epneumann.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unfv.edu.pe	



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARREDA RAZURI
DOCENTE RESPONSABLE DEL TURNO EN UNIDAD DE GRADOS Y TÍTULOS
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

	Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to ADEN University Trabajo del estudiante	1 %
12	Submitted to Infile Trabajo del estudiante	1 %

Excluir citas Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía Apagado