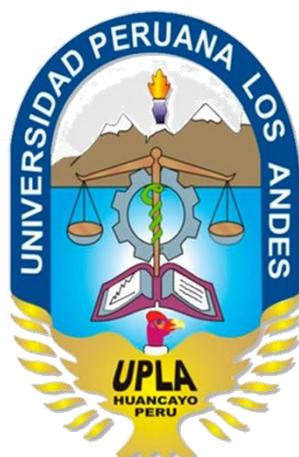


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Coaching y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la
Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC - Huancayo**

Para optar : **Título Profesional de Licenciada
en Administración**
Autor : **Bach. Joshelyn Jazmin Apaza Albornoz**
Asesor : **Dr. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy**
Línea de Investigación : **Ciencias Empresariales y Gestión de los
recursos**
Fecha de Inicio y Culminación: **27-07-2017 al 26-07-2018**

Huancayo- Perú
2020

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
TESIS

**“Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora
Y Constructora Genios Uni2 SAC - Huancayo”**

PRESENTADO POR:

BACH. JOSHELYN JAZMIN APAZA ALBORNOZ

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE :.....
DR. FREDI GUTIÉRREZ MARTÍNEZ.

PRIMER MIEMBRO :.....

SEGUNDO MIEMBRO :.....

TERCER MIEMBRO :.....

Huancayo,de de 2020.

ASESOR:

Dr. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy

DEDICATORIA

A mi madre, por su apoyo incondicional en todo momento. Por los consejos constantes, por la motivación permanente y sobre todo por sus sabias palabras de aliento. A mis hermanos, docentes y amigas(os) por estar a mi lado en este proceso trascendental de mi formación profesional. A todos ustedes muchas gracias.

Apaza Albornoz, Joshelyn Jazmin.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, la Universidad Peruana los Andes, por realizar una impecable labor en la formación de profesionales de alta calidad. A mi asesor Dr,Aguedo Alvino Bejar Mormontoy por su gran apoyo y contribución compartiendo sus amplios conocimientos de la materia.

Apaza Albornoz, Joshelyn Jazmin.

ÍNDICE

	Pág.
HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS	ii
ASESOR:	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I	18
Planteamiento, Sistematización Y Formulación Del Problema	18
1.1 Descripción Del Problema	18
1.2 Formulación Del Problema	20
1.2.1 Problema General.....	20
1.2.2 Problemas Específicos	20
1.3 Objetivos De La Investigación.....	21
1.3.1 Objetivo general	21
1.3.2 Objetivos específicos	21

1.4 Justificación De La Investigación.....	22
1.4.1 Justificación Teórica	22
1.4.2 Justificación Práctica.....	22
1.4.3 Justificación Metodológica	23
1.4.4 Justificación Social.....	23
1.4.5 Justificación de Conveniencia.....	23
1.5 Delimitación De La Investigación	24
1.5.1 Delimitación Espacial	24
1.5.2 Delimitación Temporal	25
1.5.3 Delimitación Conceptual o Temática.....	25
 CAPÍTULO II	 26
Marco Teórico	26
2.1 Antecedentes Del Estudio	26
2.2 Bases Teóricas	30
2.3 Definición De Conceptos:.....	40
2.4 Hipótesis	43
2.4.1 Hipótesis General.....	43
2.4.2 Hipótesis Específicas.	43
2.5. Operacionalización De Las Variables.....	44
 CAPÍTULO III	 48

Metodología	48
3.1 Método De Investigación.....	48
3.2 Tipo De Investigación.....	48
3.3 Nivel De Investigación	49
3.4 Diseño De La Investigación.....	49
3.5 Población Y Muestra.....	50
3.5.1 Población.....	50
3.5.2. Muestra.....	50
3.6 Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos	52
3.6.1 Técnica de Recolección de Datos	52
3.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos	52
3.7 Procedimientos De Recolección De Datos	52
CAPÍTULO IV	54
Resultados de la Investigación	54
4.1 Técnicas de procesamientos y análisis de datos	54
4.2 Presentación De Los Resultados En Tablas, Gráficos, Figuras, Etc.....	55
4.2.1 Alfa de Cronbach	55
4.2.2 Resultados De Variables Y Dimensiones	56
4.2.3 Contraste De La Hipótesis General.....	91
4.2.4 Contraste De La Hipótesis Específica 1	95

4.2.6 Contraste De La Hipótesis Específica 3.....	99
4.2.7 Contraste De La Hipótesis Específica 4.....	102
4.3 Discusión De Resultados.	105
CONCLUSIONES	108
RECOMENDACIONES	110
BIBLIOGRAFIA	112
ANEXOS	117
MATRIZ DE CONSISTENCIA	118
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	121
CONSIDERACIONES ÉTICAS	123
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	125
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS	137

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Detalle de la muestra.....	51
Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos.....	55
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad	56
Tabla 4. Crees que el coaching permite liberar tu potencial, para mejorar tus funciones en la obra.	56
Tabla 5. Consideras importante, que una persona conozca su capacidad en el trabajo , para que su rendimiento sea óptimo.	58
Tabla 6. Piensas, que en la obra se evalúa bien las capacidades del grupo de trabajo para que se les asigne sus funciones.....	60
Tabla 7. Consideras necesario renovar tus conocimientos al ritmo de los avances de la tecnología en obra.	62
Tabla 8. Estas conciente que tus compañeros , con un cargo inferior al tuyo pueden ayudarte a desarrollar mejor tus funciones.....	64
Tabla 9. Eres conciente del papel que desarrollas en obra , y de tu invaluable contribución al desarrollo de la empresa.....	66
Tabla 10. Crees que tus jefes te hacen responsable, cuando realizan un buen trabajo en obra.	68
Tabla 11. Consideras que los equipos de trabajo formados en obra , son responsables con las tareas que se les asigna.	69
Tabla 12. Sientes que trabajas con plena responsabilidad en el trabajo.	71
Tabla 13. Sientes que aprender actividades nuevas, demandan responsabilidad de tu parte....	73
Tabla 14. Te sientes comprometido con cada obra nueva que ejecuta la empresa.	74
Tabla 15. Consideras que tus jefes te motivan a diario para desarrollar mejor tus funciones.	

.....	76
Tabla 16.Estas identificado con la empresa en la que laboras.	78
Tabla 17.Mantienen buenas relaciones laborales con tu equipo de trabajo	79
Tabla 18.El recelo profesional en obra impide el correcto desempeño de funciones.....	81
Tabla 19. Siempre que el maestro de obra plantea una meta diaria en la obra, se logra cumplirla	83
Tabla 20.Piensas que los resultados de la empresa, están acorde al esfuerzo que realizas en obra	85
Tabla 21.Eres conciente que del éxito de la obra , dependen los siguientes trabajos por ejecutarse en la empresa.....	86
Tabla 22.Consideras los logros de la empresa , como logros propios.	88
Tabla 23.Crees que implementando sesiones de equipo diario , mejorarías tu desenvolvimiento en obra.	90
Tabla 24.Correlación entre el coaching y el desempeño laboral.	93
Tabla 25.Nivel De Medición De Variables.....	94
Tabla 26.Correlación entre el potencial y los resultados individuales.....	96
Tabla 27.Correación entre el potencial y los resultados organizacionales.	98
Tabla 28: Correlación entre el aprendizaje y el resultado individual	101
Tabla 29.Correlación entre el aprendizaje y los resultados organizacionales.	103

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Mapa de Ubicación de la empresa.....	24
Figura 2. El coaching y su relación con la responsabilidad.....	35
Figura 3. Crees que el coaching permite liberar tu potencial, para mejorar tus funciones en la obra.	57
Figura 4. Consideras importante, que una persona conozca su capacidad en el trabajo, para que su rendimiento sea óptimo.	59
Figura 5. Piensas, que en la obra se evalúa bien las capacidades del grupo de trabajo para que se les asigne sus funciones.....	61
Figura 6. Consideras necesario renovar tus conocimientos al ritmo de los avances de la tecnología en obra.	63
Figura 7. Estas conciente que tus compañeros , con un cargo inferior al tuyo pueden ayudarte a desarrollar mejor tus funciones.	65
Figura 8. Eres conciente del papel , que desarrollas en la obra , y de tu invaluable contribución al desarrollo de la empresa.....	67
Figura 9. Crees que tus jefes te hacen responsable, cuando realizan un buen trabajo en obra.	68
Figura 10. Consideras que los equipos de trabajo formados en obra , son responsables con las tareas que se les asigna.	70
Figura 11. Sientes que trabajas con plena responsabilidad en el trabajo.	72
Figura 12. Sientes que aprender actividades nuevas demandan responsabilidad de tu parte.	73
Figura 13. Te sientes comprometido con cada obra nueva que ejecuta la empresa.....	75
Figura 14. Consideras que tus jefes motivan a diario que desarrolles mejor tus funciones.	77
Figura 15. Estas identificado con la empresa en la que laboras.....	78

Figura 16.Mantienen buenas relaciones laborales con tu equipo de trabajo.....	80
Figura 17.El recelo profesional en obra impide el correcto desempeño de funciones.	82
Figura 18.Siempre que el maestro de obra plantea una meta diaria en la obra, se logra cumplirla.	84
Figura 19.Piensas que los resultados de la empresa, están acorde al esfuerzo que realizas en obra	85
Figura 20.Eres conciente que del éxito de la obra , dependen los siguientes trabajos por ejecutarse en la empresa.....	87
Figura 21.Consideras los logros de la empresa , como logros propios.....	89
Figura 22.Crees que implementando sesiones de equipo diario , mejorarías tu desenvolvimiento en obra.	90

RESUMEN

La presente investigación es titulada “COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA GENIOS UNI2 SAC-HUANCAYO”.

Los problemas generados en las empresas como desmotivación, mala o poca comunicación asertiva, falta de empatía, productividad y desempeño deficiente, etc. nos permite incentivar el coaching como una de las primeras alternativas de solución.

Esta investigación se centra específicamente en la empresa de construcción civil llamada Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC, dedicada fundamentalmente a la construcción de edificios, puentes, carreteras y demás estructuras civiles, así mismo, para la ejecución del proyecto se realizó encuestas a los colaboradores de la empresa en mención, siendo un total de 48 trabajadores en la obra ejecutada durante el periodo de investigación.

A su vez, la investigación busca plantear una moderna herramienta, para hacer frente a los problemas de desempeño laboral generado en la empresa estudiada, teniendo como herramienta clave al coaching, buscando el bienestar empresarial.

Palabras clave: Coaching y desempeño laboral.

ABSTRACT

This research is entitled "COACHING AND LABOR PERFORMANCE OF THE GENIOS UNI2 SAC-HUANCAYO CONSULTANTS AND CONSTRUCTION PARTNERS".

The problems generated in companies such as demotivation, poor or poor assertive communication, lack of empathy, productivity and poor performance, etc. It allows us to encourage coaching as one of the first solution alternatives.

This research focuses specifically on the civil construction company called Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC, mainly dedicated to the construction of buildings, bridges, roads and other civil structures, as well as, for the execution of the project, surveys were carried out on the collaborators of the company in question, being a total of 48 workers in the work executed during the investigation period.

In turn, the research seeks to propose a modern tool, to deal with the problems of work performance generated in the company studied, having as a key tool coaching, seeking business well-being.

Keywords: Coaching and work performance.

INTRODUCCIÓN

Desde hace algún tiempo , se ha empezado a manejar el termino coaching , en el coloquio diario empresarial ,ya que este término ha venido abarcando importancia debido a los buenos resultados que se han manifestado , frente al manejo y dirección de un grupo social impulsado por un coach .En sus inicios fue asociado al ámbito deportivo , a la fecha este ha abarcado importancia en el sector empresarial , debido a que el desempeño laboral de los trabajadores de cualquier empresa se ve afectado directamente proporcional con el tipo de manejo y gestión de las cabezas principales de las organización.

La investigación propuesta, se desarrolla en pro y búsqueda de responder a la siguiente interrogante, ¿Cuál es la relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de la Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo?

La hipótesis de investigación formulada es, existe una relación directa y significativa entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de La Consultora y constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

El método general de investigación desarrollado es el Método Científico; el Tipo de Investigación: Aplicada; Nivel De La Investigación: Nivel Correlacional; Diseño De La Investigación: No Experimental, De Corte Transaccional o Transversal, Diseño Descriptivo-Correlacional Simple.

Para el análisis de los datos se determinó una población 48 colaboradores de la Consultora Constructora Genios Uni2 SAC; el muestreo es no probabilístico, de tipo censal; tomando como muestra a la totalidad de trabajadores en dicha organización.

Finalmente, se determina los resultados de la investigación, detallando el análisis y

discusión de resultados, de esta manera se concluye que existe una relación directa y significativa entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de la Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

CAPÍTULO I

Planteamiento, Sistematización Y Formulación Del Problema

I. Planteamiento, Sistematización Y Formulación Del Problema

1.1 Descripción Del Problema

Hace más de treinta años, Gallwey (El juego del interior del trabajo, 2013) fue una de las primeras personas en exponer el método de coaching, de una manera clara y de fácil comprensión, él difundió sus conocimientos a través de los innumerables libros escritos, teniendo como eje central el “yo interior”, desarrollado inicialmente en ejemplares relacionados a los juegos deportivos como el tenis y el golf, sin embargo con el pasar de los años estas doctrinas generaron interés en el sector empresarial debido a la eficacia con la que se vino desarrollando en el ámbito deportivo.

Empresas norteamericanas de prestigio internacional como, Coca Cola, Apple, AT & T, Lockheed, entre otras, empezaron a trabajar de la mano de Gallwey para difundir técnicas del Juego Interior, basándose en que los colaboradores de alto rango ya sean directores, gerentes y/o ejecutivos; sean los encargados de transmitir estos conocimientos con los demás colaboradores de la empresa.

El juego interior, no es otra cosa que los cimientos del coaching, siendo introducido este término hace más de treinta años atrás gracias a Gallwey y Whitmore, que no dudaron en propagar todos sus conocimientos de la materia en el mundo de los negocios.

En la actualidad hay algunas empresas que se resisten al cambio de direccionamiento o el cómo dirigir una empresa, sin embargo, en contraposición a ello muchas otras organizaciones están dispuestas a apostar por la remodelación acerca del como encaminar o conducir a los colaboradores de sus compañías.

La empresa Consultora Constructora Genios Uní 2 SAC, dedicada a la construcción de obras civiles, cuenta con colaboradores profesionales (ingenieros, administradores, contadores y arquitectos), técnicos (topógrafos, técnicos en construcción civil, etc.) y no profesionales (maestros de obra, operarios, oficiales y ayudantes) para la ejecución de las distintas obras que ha venido ejecutado.

Tras el inicio de labores diarias generadas en las obras de construcción civil se ha vuelto inevitable la aparición de conflictos laborales, puesto que cada persona cuenta con personalidades distintas, estilos de vida, maneras de pensar diferente, etc.

Estos conflictos laborales se presentan porque no existe un trabajo en equipo, no hay comunicación asertiva entre los jefes y sus colaboradores, existen envidias laborales, recelos profesionales, no hay empatía, hay desmotivación en el grupo, etc. De esta manera se acarrea un inadecuado desempeño laboral, mala productividad, deficiente desempeño; generando así retrasos en la obra y a su vez perjuicios económicos serios para la empresa.

En esta búsqueda del cómo solucionar estos problemas generados, en dicha empresa; se propone al coaching como una alternativa de solución.

Según Whitmore (2013), “Mediante el coaching es posible liberar el potencial que una persona posee, de tal manera que esta logre un rendimiento máximo que nunca había alcanzado. La clave del coach se determina en función que cuanta ayuda ejerce

para que la persona pueda aprender, a diferencia de que se limite simplemente a enseñar. La enseñanza entorpece la capacidad natural e innata de aprendizaje.

Así, se da punto de partida a la investigación, se desea establecer una relación entre el coaching y el desempeño laboral. Se busca proponer al coaching, como una alternativa de solución frente a problemas generados día a día en el entorno laboral.

Donde, el coaching; será utilizado como una estrategia moderna para impulsar el desarrollo interpersonal entre los colaboradores de la empresa.

1.2 Formulación Del Problema

1.2.1 Problema General

P: ¿Cuál es la relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de la Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo?

1.2.2 Problemas Específicos

P₁: ¿Cuál es relación existe entre potencial y los resultados individuales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo?

P₂: ¿Cuál es relación existe entre potencial y los resultados organizacionales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo?

P₃: ¿Cuál es la relación que existe entre el aprendizaje y los resultados individuales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo?

P₄: ¿Cuál es la relación que existe entre el aprendizaje y los resultados organizacionales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo?

1.3 Objetivos De La Investigación

1.3.1 Objetivo general

O: Determinar la relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de la Consultora y constructora Genios Uni2-Huancayo.

1.3.2 Objetivos específicos

O₁: Determinar la relación que existe entre el potencial y los resultados individuales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

O₂: Determinar la relación que existe entre el potencial y los resultados organizacionales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

O₃: Determinar la relación que existe entre el aprendizaje y los resultados individuales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

O₄: Determinar la relación que existe entre el aprendizaje y los resultados organizacionales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

1.4 Justificación De La Investigación

1.4.1 Justificación Teórica

Según Villa & Caperan (2010), “ Afirman que debido a la escasa información y la inadecuada orientación en el trabajo, somos llevados a desarrollar nuestras labores por debajo del talento que realmente tenemos acarreado a la vez problemas en nuestro desempeño laboral.”

Por tanto, se desea conocer la relación existente entre el coaching y el desempeño laboral, de esta manera se podrán demostrar las influencias positivas que acarrea el coaching dentro del grupo social de trabajadores, que han recibido capacitaciones en esta índole.

1.4.2 Justificación Práctica

En esta investigación se logró determinar que sin importar el rubro, tipo o tamaño de empresa que se maneje; es inevitable que día tras día se desarrollen conflictos laborales ya sea por falta de comunicación, escaso trabajo en equipo, incumplimiento de funciones, mala organización, etc. Sin embargo, estos inconvenientes no son resueltos a tiempo o simplemente no se les da una solución oportuna, haciendo que cada vez el problema sea mayor.

Se sabe que cuanto más grande sea el problema o conflicto laboral, el colaborador suele verse afectado por esta situación, afectando así el buen desempeño laboral, del colaborador.

En la práctica se desea obtener resultados favorables para la absolución de conflictos generados. Tomando al coaching como herramienta principal para solucionar los dilemas laborales mencionados líneas arriba.

1.4.3 Justificación Metodológica

En el siguiente trabajo se realizó con el Método General: Método científico; Tipo De Investigación: Investigación Aplicada; Nivel de investigación: Nivel correlacional; Diseño de la investigación: No experimental, corte transaccional o transversal, diseño descriptivo-correlacional simple.

Se pudo concretar la investigación, apoyándonos también en los libros electrónicos existente en la biblioteca de la Universidad Peruana Los Andes, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

1.4.4 Justificación Social

A su vez, es conveniente la realización de esta investigación, porque permitirá que futuros colegas y empresarios, utilicen el coaching, como una estrategia para la absolución de conflictos interpersonales desarrollados en la empresa.

1.4.5 Justificación de Conveniencia

Este proyecto de investigación fue ejecutado en la Consultora Constructora Genios Uni2 SAC, puesto que ha dicha constructora le conviene saber el grado de relación existencial entre el coaching y el desempeño laboral. Puesto que, de

comprobarse los beneficios del coaching dentro de dicha constructora, producirá mejoras considerables en el avance de obra diaria, generando por consiguiente reducciones en los costos de mano de obra, ya que una persona con un entorno laboral adecuado; trabaja más y mejor en la obra que se le ha sido asignada. A su vez, es conveniente realizar el trabajo en esta constructora; porque se encuentre ubicada en la zona Huancayo, además de que el gerente de ha facilitado la información y espacios necesarios para el desarrollo del trabajo.

1.5 Delimitación De La Investigación

1.5.1 Delimitación Espacial

La investigación se ejecutó en el departamento de Junín de la provincia de Huancayo, distrito de Huancayo. Específicamente en la empresa “Consultora Constructora Genios Uni2 SAC”.



Figura 1. Mapa de Ubicación de la empresa.

Fuente: Google Maps

1.5.2 Delimitación Temporal

Esta investigación se inició en el año 2017, de acuerdo con el plan de actividades y el cronograma establecido.

1.5.3 Delimitación Conceptual o Temática

En la investigación, se hace referencia a la relación existente entre el coaching y el desempeño laboral, que a su vez son las palabras claves del proyecto ejecutado.

Según Whitmore (2013), “Quien determinó que el coaching es potenciar la seguridad de los demás en sí mismos independientemente del contenido de la tarea o de la dificultad.”

Para Morales (2006), “El desempeño laboral es la capacidad de la organización que armoniza los resultados individuales, grupales y de toda la organización, estimula el rendimiento, reconoce las percepciones de los trabajadores y expresa las características de las competencias que esta posee.”

CAPÍTULO II

Marco Teórico

Marco Teórico

2.1 Antecedentes Del Estudio

2.1.1.A nivel Internacional

Arqueros (2016) tesis para la obtención Del Grado De Doctor De La Universidad Complutense De Madrid, Facultad De Ciencias Políticas Y Sociología, Departamento De Psicología Social; en su investigación titulada “El Proceso De Coaching Ejecutivo: Evaluación De Los Factores Que Determinan Su Eficacia A Través De Un Análisis De Discurso”; en Madrid –España.

Respecto a la investigación planteada, al igual que el autor determinamos que una de las funciones del coaching es el hecho de que generara cambios, es decir que se manifiesten diferencias notables entre el antes y el después de las sesiones o talleres de coaching. Por tanto, se afirma que el coaching influye directamente en la evolución organizacional, manifestándose en cambio de actitudes, mejora de las relaciones interpersonales, trabajo en equipo y mejoras en el desempeño laboral.

Monrroy (2015) tesis para la obtención del título profesional de Psicólogo Industrial Organizacional, En El Grado Académico De Licenciado de la Universidad Rafael Landívar, Facultad De Humanidades; en su investigación titulada “Coaching Y Desempeño Laboral” (Estudio realizado con supervisores

y visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango) Guatemala.

Referente a la investigación presentada, coincido en que el coaching influye directamente en el desempeño laboral, generando mejoras notables en el rendimiento del personal. En este caso en la empresa estudiada produjo incremento porcentual en las ventas del personal. Gracias al coaching se produjo mejoras en el trabajo en equipo y una capacitación constante que se reflejaron en el desempeño de funciones de los colaboradores de la empresa. Por ello, se puede recomendar al coaching como una estrategia para la mejora del desempeño laboral en organizaciones de toda índole.

Quintanilla & Ulloa (2007) en su investigación titulada “Propuesta De Una Guía Práctica Para La Aplicación Del Coaching Como Estrategia De Liderazgo Aplicado A Las Autoridades Y Jefes De Unidades Administrativas De La Facultad Multidisciplinaria Oriental De La Universidad De El Salvador” Tesis Para Optar El título de licenciados en administración de empresas de la Universidad De El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental, Departamento De Ciencias Económicas, Sección De Administración De Empresas.

Con la investigación presentada, se considera correcta la postura de que el coaching acarrea la integración organizacional bajo los estándares de liderazgo y desarrollo permanente en las instituciones donde se llevan a cabo este tipo de prácticas. El coaching permite el desarrollo máximo para que quienes sean los participantes de talleres de este tipo puedan desarrollar mayor aprendizaje,

incrementa el conocimiento y genera mayor empeño en el o los coachees que reciben sesiones o talleres de esta índole.

2.1.2.A Nivel Nacional

Lopez & Sagastegui (2015), tesis para la obtención del título profesional de Licenciado En Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad De Ciencias Económicas, Escuela Profesional De Administración; en su investigación titulada “Implementación De Un Plan De Coaching Para Disminuir La Rotación Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Constructora LCM Ingenieros S.A.C. En La Ciudad De Lima – Año 2015”, Trujillo-Perú.

Con respecto a esta tesis, se pudo encontrar coincidencias, con respecto a que en toda empresa se debe de tener prácticas de coaching, sin importar que rubro o tipo de empresa sea esta, ya que genera beneficios positivos para las organizaciones que lo desarrollan, tales como la responsabilidad y el compromiso en el trabajo. En comparación, con la empresa Genios Uni2 SAC al tratar de los beneficios salariales podemos determinar que siempre que haya horas extras trabajadas por los colaboradores, están son debidamente pagadas, sino se intercambian por descansos más prolongados o permisos de salida en horas de trabajo. A su vez se pudo deducir que los trabajadores de la empresa estudiada no demuestran identificación y compromiso con la organización en la que laboran. En la actualidad, este es un problema constante en las empresas, la mayoría de colaboradores desarrolla sus funciones solo por compromiso, hace

falta que los trabajadores se pongan la misma camiseta, que se identifiquen y demuestren compromiso para con la empresa que los preside. En comparación con la Consultora Constructora Genios Uni 2 SAC, podemos decir que, conforme se dé el avance de las obras se viene identificando al personal que toma en cuenta la camiseta de la empresa, y son precisamente ellos quienes logran ser premiados con bonos salariales o incentivos.

Referente a la rotación laboral del trabajo, esta se ha dado siempre y cuando los colaboradores cometan alguna falta grave en perjuicio de la empresa o por decisión voluntaria, siendo esta un promedio moderado dentro de la empresa Genios Uni2 SAC.

Villegas (2015), para la obtención del Título de Licenciado En Administración De La Universidad Cesar Vallejo, Facultad De Ciencias Empresariales, Escuela Académica Profesional De Administración; en su investigación titulada “Influencia Del Coaching En La Gestión De Talento Humano En La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Fianza Y Garantías Ltda. Miraflores 2015.”, Lima, Perú.

Respecto a esta investigación, el coaching genera influencias positivas en el personal que reciben capacitaciones o sesiones de este tipo; ya que como consecuencia se produce un clima laboral adecuado y un óptimo rendimiento. La conciencia influye con la gestión del talento humano, puesto que es más fácil gestionar o dirigir un grupo humano de trabajo si existe un desempeño de funciones consiente. En referencia a la auto creencia de la empresa, se discrepa con este término que se utiliza en dicha investigación, ya que la naturaleza de la

empresa es ser una persona jurídica, sin atribuciones factibles a este tipo de términos. Es sabido que el termino auto creencia está adjudicado solo personas naturales capaces de asumir este tipo de manifestaciones y actitudes.

Si hablamos de responsabilidad se coincide con el autor, que existe una influencia significativa con respecto a la Gestión de Talento Humano, mientras haya mayor responsabilidad dentro de la empresa; se hace más llevadero todo el manejo del personal, asumiendo que cada colaborador realiza sus funciones de manera responsable.

Palomino & Huallanca (2014) tesis para optar el título de Licenciada En Administración en La Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga, Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas Y Contables, Escuela De Formación Profesional De Administración De Empresas; en su investigación titulada “Factores De Motivación Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Analistas De Crédito De La Cooperativa Santa María Magdalena”, Ayacucho-Perú.

Así mismo, coincidimos con la investigación, de que los factores de motivacionales influyen directa y efectivamente con el desempeño laboral de los colaboradores. Mientras mayor sean los factores de motivación será mayor la calidad de trabajo en toda empresa.

2.2 Bases Teóricas

A. Coaching:

Coaching:

Existen varias escuelas que se han ocupado de definir el coaching, bajo sus propios criterios, los cuales detallaremos:

- I.C.F. (1995), La asociación más grande de coaches en el mundo, se enfatiza principalmente en los resultados obtenidos “El coaching es una relación profesional continuada que ayuda a que las personas produzcan resultados extraordinarios en sus vidas.”
- La Sociedad Francesa de Coaching (2017), proporciona una definición enlazada a las necesidades del coaches “Coaching es acompañamiento a una persona a partir de sus necesidades profesionales para el desarrollo de su potencial y de su saber hacer”
- Gallwey, *The Inner Game Of Tennis* (2009), quien resalta la estimación de la conversación “El coaching es el arte de crear un ambiente a través de la conversación y de una manera de ser que facilita el proceso por el cual una persona se moviliza de manera exitosa para alcanzar sus metas”

Tras los conceptos definidos por otros autores y por otras escuelas de coaching internacional, hemos podido determinar al coaching es una herramienta que permitir que una persona descubra las capacidades inertes a ella, que nunca antes había imaginado; de tal manera que pueda encontrar soluciones y respuestas en sí misma, generando así un desarrollo colosal en ámbitos personales laborales,

etc.

La esencia del coaching:

La palabra coaching, fue desarrollada inicialmente en ámbitos deportivos sin embargo a lo largo de los años esta ha ido tomando fuerza en el sector empresarial y básicamente esto se ha logrado debido a que un coach es conciente de los obstáculos internos que cada uno posee suelen ser más devastadores que los obstáculos externos.

Practicar coaching es facilitar, asesorar o aconsejar, la efectividad dependerá de lo que estemos dispuestos a hacer. La expresión de **“sacar lo mejor de alguien”** o **“potencial oculto”** implica que hay algo en el interior de la persona esperando ser liberado.

Para Mazabel (2000) el potencial es la “Capacidad del trabajador que lo diferencia de los demás en cuanto a un rendimiento y al cumplimiento de los objetivos trazados por la organización.”

En esencia, un coach siempre tendrá presente que una persona posee mayores habilidades de las que se encuentra realizando en la actualidad, solo así podrá ayudar a que estas personas se expresen en su máximo esplendor.

El Coaching como estrategia de aprendizaje:

Esta investigación permitirá adentrarnos a un sinfín de estrategias del como aprender a aprender, y a su vez el cómo desaprender esa forma tradicional en la que alguna vez nos enseñaron.

Hablar de aprendizaje no se limita a que exista una tercera persona, para dar soluciones a aquello que se desconoce; por el contrario, consiste en que el coaching no tiene permitido enseñar, sino ayudar a aprender, orientar el potencial para que por sí mismo se pueda obtener respuestas y soluciones aquellos problemas que se nos presentan.

Así mismo, para Whitmore (2013) “El rendimiento no puede sostenerse si no existe aprendizaje de por medio.” Dando a entender el rendimiento como aquellas labores que ejecute y desempeñe el trabajador en su centro de labores.

El rendimiento y el aprendizaje están irremediabilmente interrelacionados. Cuando una persona logre ser conciente de la manera correcta en el que necesite aprende, esta obtendrá resultados memorables, si hablamos de temas empresariales podremos decir que los resultados individuales se manifestaran en su máxima expresión si se ha logrado aprender, ser conciente y responsable de aquello que se nos encomendó.

Principios del coaching:

- **Conciencia:** Uno de los principios claves es la conciencia, estamos seguros que cada persona en el mundo tiene ideas, mentes y cuerpos distintos, cada uno es único, especial y diferente, no existe forma alguna para decirle cómo actuar frente a las situaciones que se le presenten. Dentro de una empresa, muchas veces se busca estandarizar los procesos de aprendizaje, si uno es conciente de esto, buscare un punto en común al respecto intentando mejorar los procesos llevados a cabo en la organización.

Para Whitmore (2013) “La tarea del coach consiste en elevar y mantener conciencia al nivel adecuado y en las tareas necesarias. La atención más concentrada de lo normal conduce a un rendimiento más elevado de lo normal”, se determina que aquellos colaboradores que son concientes de las funciones que realizan, podrán encumbrar el trabajo que vienen desarrollando hacia mejores resultados organizacionales.

- **La Responsabilidad personal:** Según, Whitmore (2013) “La responsabilidad es crucial para el alto rendimiento”, se trata de que tengamos la libertad de escoger ser plenamente responsable en las funciones que se nos asigna; por ningún motivo se debe tomar ello como una amenaza implícita por miedo o subordinación de nuestros jefes. En

nosotros está la posibilidad y capacidad de decisión, que unida a la responsabilidad personal pueden conducir prodigios inimaginables.

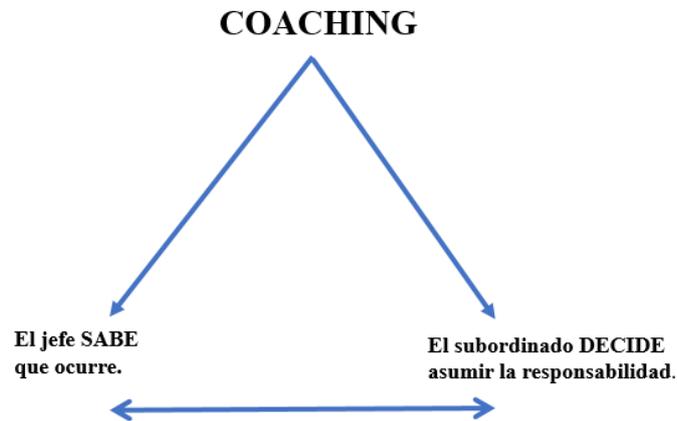


Figura 2. El coaching y su relación con la responsabilidad.

Fuente: Libro de Coaching el método para mejorar el rendimiento de las personas. (Whitmore, 2013).

El transcurrir de los años, de la mano del Coaching:

A lo largo de estos años, las empresas en todo el mundo, han ido enfatizando sus recursos para aplicarlos en la estimulación, la motivación de los colaboradores y adaptación al cambio de manera constante. De tal manera que cada miembro de la organización se encuentre en plena capacidad para desarrollar sus funciones, pese a los cambios naturales y constantes que sufrirán sus centros de labores en busca de mejoras continuas.

Para el presidente de la Atesora Group y el socio fundador de la Escuela De Coaching Líder –haz-GO! Salinas (2019), quien manifestó que “El coaching se ha convertido en un sustrato sobre el cual los profesionales cultivan su libertad

de acción, sus decisiones responsables y su compromiso con los proyectos que trabajan”.

Consideramos por tanto que cada vez más empresas deben considerar la posibilidad de desarrollar coaching con el personal que laboran de tal manera que puedan formar a sus líderes y colaboradores en coaches.

B. Desempeño Laboral:

Desempeño Laboral:

Varios autores han encaminado sus investigaciones, a los criterios de desempeño laboral, siendo plasmados de la siguiente manera:

- Para Cuesta (2008), el desempeño laboral; “Es el rendimiento laboral y la actuación del trabajador adecuada a los requerimientos establecidos para su cargo y que expresa la idoneidad demostrada.”
- El desempeño laboral, según Morales (2006), “Es la capacidad de la organización, que armoniza los resultados individuales, grupales y de la propia organización, estimula el rendimiento, reconoce las percepciones de los trabajadores; y expresa las características de las competencias que esta posee.”
- Chiavenato (2009) quien manifestó que el desempeño laboral es un proceso que sirve para estimar o juzgar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero sobre todo la aportación que hace al negocio de una organización.

Por otro lado, en la investigación se determinó al Desempeño Laboral como la relación de equilibrio entre el accionar individual, con el accionar de la empresa, incentivando la productividad de la organización hacia una misma dirección.

Hoy en día se ha logrado que todo proceso de desempeño laboral pueda ser evaluado y medido, en pro y búsqueda de que los resultados individuales contribuyan al resultado estratégico organizacional, donde se toma como punto de partida el gestionar de las personas en el ámbito que se vienen desarrollando.

Los resultados individuales obtenidos por cada colaborador de la empresa, nos permitirá analizar el desempeño obtenido como organización. Teniendo como referencia que mientras exista dominio sobre nuestras relaciones interpersonales podremos ejecutar adecuadamente nuestras funciones.

La investigación sobre el constructo “Sentido de compromiso”

Para el desarrollo del libro “Manual Para La Evaluación Del Desempeño Laboral” Armando Cuesta, en el año 2005, llevó a cabo una experiencia investigativa con la finalidad de controlar y diagnosticar estratégicamente los indicadores que influyen en el desempeño laboral, generando resultados increíbles acerca del como el sentido de compromiso de los colaboradores se

pondera como eje central y el de mayor importancia para el rendimiento en una organización.

Para Cuesta (2008), “El sentido de compromiso es el objetivo principal del trabajo, respondiendo así al desafío de lograr evaluaciones del desempeño individual y estratégico”, esto hace referencia al compromiso individual que tiene cada colaborador, para lograr alcanzar de manera exitosa los objetivos planteados por la organización.

“Llego el momento de centrarse en los individuos y preocuparse por su bienestar para que los colaboradores se sientan nuevamente comprometidos” Pfeffer (2014).

Se entiende que un trabajador comprometido con su empresa, obtendrá resultados que logren sumarse al resultado de la organización, dirigiéndose los esfuerzos hacia una misma dirección en común, el tan ansiado éxito empresarial.

Desarrollo de las Relaciones Interpersonales

Es necesario que cada vez más empresas se enfoquen sobre la importancia que tiene el desarrollo de las relaciones interpersonales en el desarrollo de la organización. Dentro de la empresa son entendidas como el nivel de interacción o relación que un trabajador tiene con sus colegas de trabajo, procurando que se dé un óptimo ambiente de trabajo.

Según Campell (2014) “Sin la gente, la empresa se cae. Para hacerlo hay que valorar a las personas que conforman la compañía. Solo así se logrará que se sientan comprometidos con sus empresas.”

Se nota que las personas cada vez abarcan más un rol fundamental en la empresa y en su desarrollo, muchos de los investigadores mencionados, han considera a las personas y las relaciones interpersonales que tienen como la columna vertebral, el eje principal, el cimiento sobre el cual rige la empresa, ya que de ellos dependerá el correcto desarrollo de la organización.

Por ello, que es fundamental que una empresa todos logren el sano desarrollo de las relaciones interpersonales, desde los líderes y altos ejecutivos que encabezan el mando, hasta el personal de limpieza o vigilancia, si existe el compromiso de todos los involucrados de hacer las cosas bien se logran resultados favorables.

Los resultados organizacionales orientados al éxito:

Ser una organización exitosa es el objetivo principal de las empresas de hoy en día, ya que es un factor clave para el correcto desarrollo de la empresa.

Es necesario que se ayude a los trabajadores a medir el éxito que han tenido en la organización, renovando las evaluaciones del desempeño laboral que han

venido ejecutando a lo largo de su permanencia. Solo de esta manera se podrá determinar si se está avanzando hacia el objetivo en común que se ha planteado.

Debemos visualizar al éxito como el resultado al que la organización quiere llegar, para ello es necesario conocer nuestro potencial máximo y sobre todo aplicarlo para desempeñar mejor y adecuadamente nuestras funciones, si todos en la empresa aportamos con un granito arena será más fácil construir la montaña al éxito.

2.3 Definición De Conceptos:

A. Coaching:

- Coaching: “Actividades encaminadas a preparar mejor a la persona en lo que sabe hacer o hace, con el propósito de hacer más óptima su labor. Hace referencia al ensayo o preparación.” Mazabel (2000, pág. 65)

- Potencial: “Capacidad del trabajador que lo diferencia de los demás en cuanto a un rendimiento y al cumplimiento de los objetivos trazados por la organización.” Mazabel (2000, pág. 248)

- Capacidad: “La disponibilidad con la que se cuenta para producir la cantidad de tiempo de mano de obra o de máquina necesarios para cubrir el programa. Apaza & Quispe (Diccionario Empresarial - Tomo I, 2000)

- Aprendizaje: Según Mazabel (2000) “Aprendizaje es la formación en el puesto y fuera del puesto, en aspectos prácticos y teóricos propios de cada trabajador.”

- Conciencia: “Dimensión de la personalidad que describe a alguien que es responsable confiable, persistente y orientado al logro.” Mazabel (2000, pág. 78)

- Responsabilidad: “Se entiende como el deber de los funcionarios o empleados de rendir cuenta ante una autoridad superior y ante el público por los fondos o bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado.” Apaza & Quispe (Diccionario Empresarial -Tomo III, 2000)

- Coach: “Persona que imparte entrenamiento. Profesor que brinda algún tipo de preparación.” Diccionario Oxford Escolar (2002)

C. Desempeño Laboral:

- Desempeño: “Realizar una persona las labores o las funciones que le corresponden a su cargo, profesión, papel o empleo.” Larousse (2012, pág. 333)

- Resultado: “Beneficios, ganancias, ingresos. Alguna vez se utiliza en el sentido de ingresos por ventas y todo tipo de ganancias, no realizadas

necesariamente en efectivo.” Apaza & Quispe (Diccionario Empresarial - Tomo III, 2000)

- Individual: “No colectivo de cada individuo. Destinado a un individuo solo” Larousse (2012, pág. 557)

- Compromiso: “Acuerdo entre dos o más personas, normalmente enfrentadas para eliminar sus diferencias en cuestiones controvertidas sin acudir a una acción legal.” Mazabel (2000, pág. 74)

- Relaciones interpersonales: “Es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales, que como tales se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.” Definicion.De (2019)

- Éxito: “Resultado feliz de un negocio. Buena aceptación que tiene alguien o algo. Fin o terminación de un negocio o asunto.” RAE (2014)

- Evaluación de desempeño: “Realización de juicios de manera sistemática sobre los rasgos de personales confrontados con el puesto de trabajo en un periodo de tiempo determinado.” Mazabel (2000, pág. 146)

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General.

H: Existe una relación directa y significativa entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de La Consultora y constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

2.4.2 Hipótesis Específicas.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el potencial y los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

H₂: Existe una relación directa y significativa entre el potencial y los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

H₃: Existe una relación directa y significativa entre el aprendizaje y los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

H₄: Existe una relación directa y significativa entre el aprendizaje y los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

2.5. Operacionalización De Las Variables

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN		
VARIABLE 01 : COACHING	COACHING: Consiste en liberar el potencial de las personas, para que puedan llevar su rendimiento al máximo, radica en ayudarlas a aprender en lugar de enseñarles. Donde manifiesta la responsabilidad y la conciencia, como principios clave del coaching ,ya que estos nos permiten seguir	COACHING: Es permitir que una persona descubra capacidades inertes a ella, que nunca antes había imaginado ; de tal manera que pueda encontrar soluciones y respuestas en sí misma, generando así un desarrollo colosal en ámbitos personales laborales,etc.	Potencial	Capacidad	1. Crees que el coaching te permite liberar tu potencial, para mejorar tus funciones en la obra.	TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN : ENCUESTA	ORDINAL :		
					2. Consideras importante, que una persona conozca su capacidad en el trabajo , para que su rendimiento sea óptimo.				
					3. Piensas, que en la obra se evalúa bien las capacidades del grupo de trabajo para que se les asigne sus funciones.				
			Aprendizaje	Conciencia	4. Consideras necesario renovar tus conocimientos al ritmo de los avances de la tecnología en obra.			INSTRUMENTO DE	1.Totalmente en desacuerdo. 2.En desacuerdo. 3.Indiferente.
					5. Estas conciente que tus compañeros , con un cargo inferior al tuyo pueden				

<p>una determinada secuencia de objetivos para generar acciones inmediatas. Whitmore (2013, pág. 21)</p>			ayudarte a desarrollar mejor tus funciones..	<p>INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO</p>	
			6. Eres conciente del papel que desarrollas en obra , y de tu invaluable contribución al desarrollo de la empresa.		
		Responsabilidad personal.	7. Crees que tus jefes te hacen responsable, cuando realizan un buen trabajo en obra.		<p>4.De acuerdo. 5.Totalmente de acuerdo.</p>
			8. Consideras que los equipos de trabajo formados en obra, son responsables con las tareas que se les asigna.		
			9. Sientes que trabajas con plena responsabilidad en el trabajo.		
			10. Sientes que aprender actividades nuevas, demandan responsabilidad de tu parte.		

Bach. APAZA ALBORNOZ, JOSHELYN JAZMIN

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 02:DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño Laboral :Es la capacidad de la organización , que armoniza los resultados individuales ; grupales y de la propia organización , estimula el rendimiento, reconoce las percepciones de los trabajadores ;y expresa las características de las competencias que esta posee. (Morales, 2006)	El Desempeño Laboral se define como relación de equilibrio entre el accionar individual , con el accionar de la empresa, incentivando la productividad de la organización hacia una misma dirección .	Resultados Individuales	Sentido de compromiso	11.Te sientes comprometido con cada obra nueva que ejecuta la empresa.	TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN : ENCUESTA INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO	ORDINAL : 1.Totamente desacuerdo 2.En desacuerdo. 3.Indiferente. 4.Deacuerdo
					12.Consideras que tus jefes motivan a diario que desarrolles mejor tus funciones.		
				Relaciones interpersonales.	13.Estas identificado con la empresa en la que laboras.		
			14.Mantiene buenas relaciones laborales con tu equipo de trabajo.				
			15.El recelo profesional en obra impide el correcto desempeño de funciones.				
			Resultados Organizacionales	Éxito	16.Siempre que el maestro de obra plantea		

					una meta diaria en la obra , se logra cumplirla.	
					17.Piensas que los resultados de la empresa, estan a acorde al esfuerzo que realizas en obra.	5.Totalmente de acuerdo.
					18.Eres conciente que del éxito de la obra , dependen los siguientes trabajos por ejecutarde la empresa.	
					19.Consideras los logros de la empresa , como logros propios.	
					20.Crees que implementando sesiones de equipo diario , mejorarias tu desenbolvimiento en obra.	

Bach. APAZA ALBORNOZ, JOSHELYN JAZMIN

CAPÍTULO III

Metodología

Metodología

3.1 Método De Investigación

El Método De Investigación General es el Método Científico, según Sánchez & Reyes (1984, pág. 21) “Es camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas, que nos permiten alcanzar el resultado propuesto. Como es consenso es el camino para llegar a un fin o meta.”

Utilizamos este método en la investigación, puesto que se utilizó un conjunto de procedimientos, herramientas y técnicas, para poder hacer verídicos los objetivos inicialmente planteados.

3.2 Tipo De Investigación

El tipo de investigación, según Martínez & Ávila (2010, pág. 99) “Es investigación aplicada ya que busca la resolución de problemas prácticos, con un margen de generalización limitado.”

Se determinó como investigación aplicada puesto que deseamos detallar los resultados funcionales del coaching frente al desempeño laboral de los

trabajadores, al ser desarrollado como una estrategia en la empresa Genios Uni2 SAC.

3.3 Nivel De Investigación

El nivel es correlacional, según Gonzales, Oseda, Ramirez, & Gave (2014, pág. 163) tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o mas variables .Se caracteriza porque primero se miden las variables y luego , mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas , se estima la correlación.

3.4 Diseño De La Investigación

El diseño de la investigación empleada es no experimental, de corte transversal o transeccional, diseño descriptivo –correlacional simple.

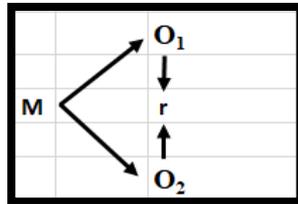
Hernández, Fernández, & Baptista (2010, pág. 149) “La investigación no experimental, son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.”

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010, pág. 151) “Es de corte transversal o transeccional, porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.”

Es diseño descriptivo-correlacional simple Gonzales, Oseda, Ramirez, & Gave (2014) “Porque en una misma muestra específica, se miden dos

variables de estudio, luego estas se comparan estadísticamente (correlacionan) mediante un coeficiente de correlación.”

Esquemáticamente es expresada:



Dónde: M: Muestra:

O₁: Coaching

O₂: Desempeño Laboral

r: Relación entre la variable 1 y la variable 2

3.5 Población Y Muestra

3.5.1 Población

La población es el conjunto de personas, con características y atributos factibles para ser estudiadas en la investigación, en nuestro caso:

La población estadísticamente considerada son los colaboradores de la Consultora Constructora Genios Uni2 SAC -2017, que está conformada por la totalidad de los colaboradores 48 personas.

3.5.2. Muestra

La muestra es una determinada parte de la población que cumple con los

requisitos y características mínimas para poder ser objeto de estudio en la investigación.

Según Gonzales, Oseda, Ramirez, & Gave (2014, pág. 167), la muestra no probabilística donde la elección de los miembros para el estudio dependerá de un miembro específico del investigador. La forma de obtener este tipo de muestra es intencional, dirigida, opinática o sin norma.

En nuestra investigación, la muestra utilizada es muestreo no probabilístico, ya que al tener acceso a los trabajadores de la empresa Genios Uni2 SAC, se hizo más factible la investigación.

La muestra es censal, según Calfuquir & San Juan (2004), ya que en esta muestra se utiliza toda la población. Se consideró el total de colaboradores de Genios Uni2 SAC, siendo estos 48 trabajadores, que a continuación se detalla:

Tabla 1. Detalle de la muestra

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los*

PROFESIONALES	Administrativos	1
	Contadores	2
	Ingenieros Civiles	3
	Arquitecto	1
TÉCNICOS	Maestro de obra	1
	Operarios	9
	Oficiales	7
NO PROFESIONALES	Peones	22
	Vigilantes	2
Total		48

Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

3.6 Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos

3.6.1 Técnica de Recolección de Datos

En la investigación se utilizaron la siguiente técnica de recolección:

- Las encuestas: Esta técnica es utilizada para obtener una información detallada acerca de la conducta, comportamiento o ideas de un grupo de personas para posteriormente están pueden ser tabuladas y sintetizadas en una conclusión en general.

3.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos

En nuestra investigación se aplicó un cuestionario. Según Hurtado (2000, pág. 469) señala que “El cuestionario es una serie de preguntas relativas a una temática, para obtener información”.

3.7 Procedimientos De Recolección De Datos

En primer lugar, se elaboró la Operacionalización de variables tanto del coaching como del desempeño laboral, en segundo lugar, se elaboró el cuestionario con una relación de 20 preguntas planteadas, siendo estas preguntas de tipo cerradas, para facilitar la investigación.

Con el cuestionario mencionado líneas arriba, se procedió a levantar la información en la empresa Genios Uni 2 SAC, siendo llevado a cabo por los

trabajadores de la organización con un tiempo aproximado de 10 minutos por persona.

CAPÍTULO IV

Resultados de la Investigación

Análisis y discusión de los resultados de la investigación

4.1 Técnicas de procesamientos y análisis de datos

La técnica de procesamiento y análisis de datos se llevó a cabo mediante el Software IBM SPSS Statistics 22, para encausar la información relacionada entre las variable y dimensiones, materia de la investigación.

Tras, procesar la información levantada, estas fueron representadas en tablas de frecuencias, gráficos de barras y la interpretación de cada una de ellas.

La medición empleada en los gráficos, es una medición ordinal según Haber & Runyon (1986) “En este tipo de medición las categorías deben colocarse en su ocurrencia de orden natural, a lo largo de la abscisa.”

El Rho de Spearman fue empleado para determinar la correlación entre las variables coaching y desempeño laboral, tras la aplicación de la encuesta se determinó una medición ordinal, ya que era necesario organizar los Gráficos de barras según el orden planteado en la escala de Likert.

Donde:

1=Totalmente en Desacuerdo

2=En Desacuerdo

3=Indiferente

4=De Acuerdo

5=Totalmente De Acuerdo.

El Alfa de Cronbach, se empleó para determinar el grado de fiabilidad de la investigación.

Según Bojórquez, López, Hernández, & Jiménez (2013) “Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1”.

Donde para Celina & Campo (2005) manifiestan que “el valor mínimo aceptable para el coeficiente es de 0.7, por debajo de ese valor la consistencia interna de escala es muy baja”.

4.2 Presentación De Los Resultados En Tablas, Gráficos, Figuras, Etc.

4.2.1 Alfa de Cronbach

Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC*

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.090	20

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC

Calculando el Alfa de Cronbach, resultado 0,90 lo que nos indican que la investigación va por buen camino ya que el índice de confiabilidad es mayor al mínimo aceptable de 0,7; mientras más cerca de este número este mayor será la confiabilidad de la encuesta realizada.

4.2.2 Resultados De Variables Y Dimensiones

A. VARIABLE INDEPENDIENTE: Coaching

Dimensión: Potencial

Tabla 4. Crees que el coaching permite liberar tu potencial, para mejorar tus funciones en la obra.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	4,2
EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	8,3
INDIFERENTE	3	6,3	6,3	14,6
DE ACUERDO	22	45,8	45,8	60,4
TOTALMENTE DE ACUERDO	19	39,6	39,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

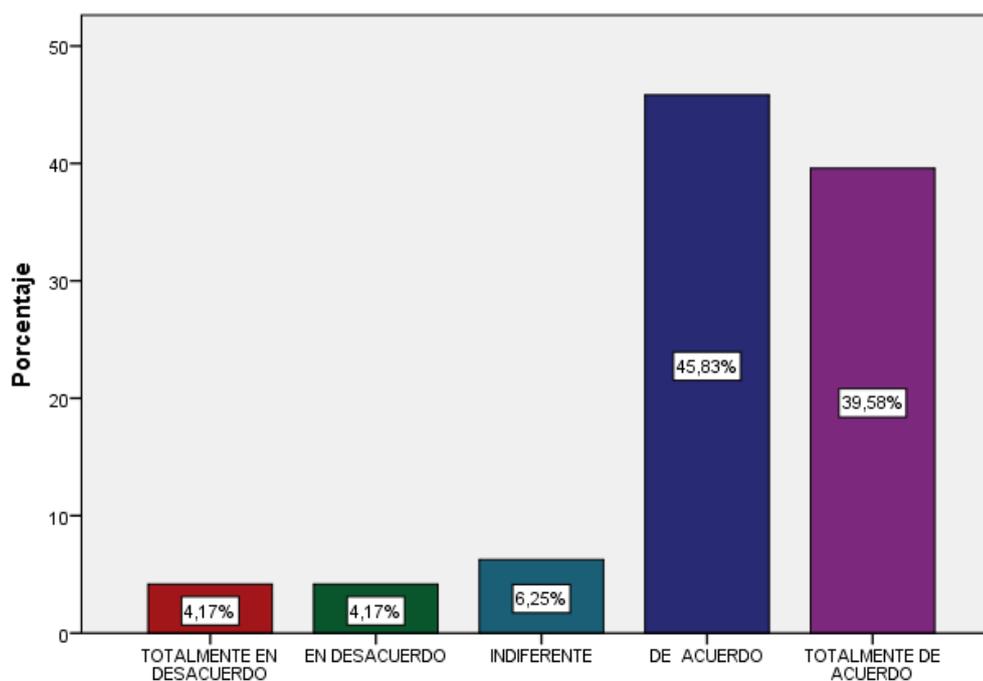


Figura 3. Crees que el coaching permite liberar tu potencial, para mejorar tus funciones en la obra.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Se puede deducir que, de los 48 trabajadores de la empresa, el 85.41 % (41 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC) consideran que el coaching puede ayudarles a liberar su potencial.

El 8.34% de total (4 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), se manifiestan en contraposición a que el coaching ayuda a liberar el potencial.

Además, hay una abstinencia de opinión del 6.25% (3 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC).

De esta manera se refuerza la hipótesis que el potencial, tiene una relación directa con los resultados organizacionales, así mismo es sabido que el coaching es una de las herramientas principales que nos ayudara a liberar el potencial pleno de una persona.

Existe un desacuerdo frente a este enunciado, de un pequeño grupo representado por el 8.34%(4 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC) ya ellos, aún desconocen este tipo de prácticas de coaching, asimismo se asume la misma postura para el 6.25%(3 colaboradores de la empresa Genio Uni2 SAC), al mantener una posición neutral.

Por tanto, aun es necesario enfocarse en este 14.59%(7 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), para obtener una decisión unánime frente a cuestionamientos de esta índole.

Tabla 5. Consideras importante, que una persona conozca su capacidad en el trabajo, para que su rendimiento sea óptimo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	4,2
	EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	8,3
	INDIFERENTE	3	6,3	6,3	14,6
	DE ACUERDO	27	56,3	56,3	70,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

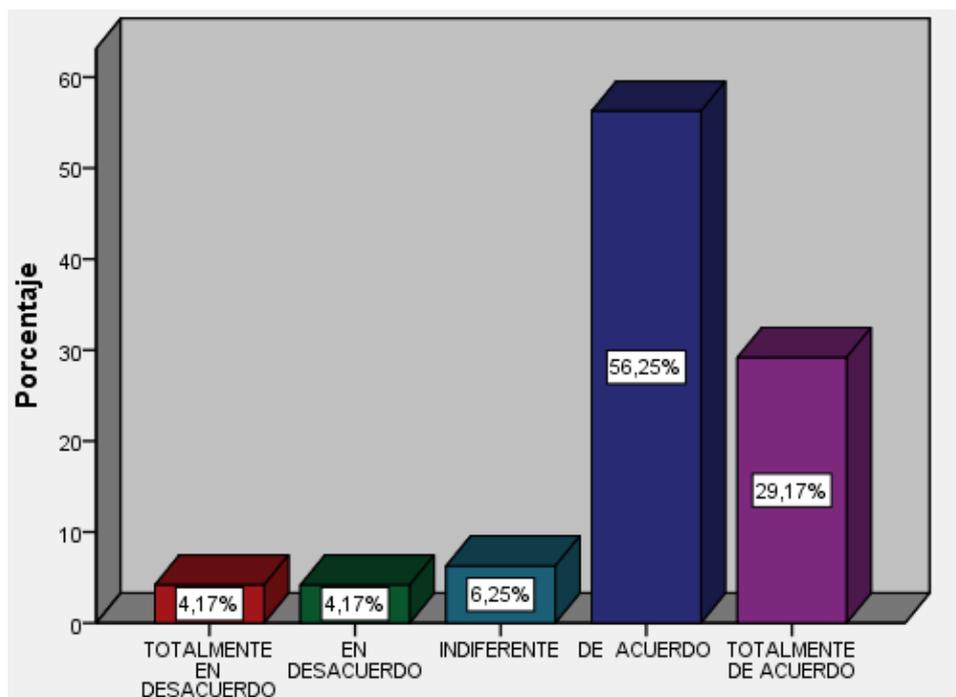


Figura 4. Consideras importante, que una persona conozca su capacidad en el trabajo, para que su rendimiento sea óptimo.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

En la pregunta de la importancia del conocimiento de sus capacidades, para la mejora del rendimiento en la empresa. El 85.95% (41 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), expuso la importancia de que uno conozca a fondo su potencial, ya que solo de esta manera se podrá mejorar el desempeño en la obra.

Solo el 6.25 % (3 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), se mantuvo en posición neutral.

Así mismo se presentó un 8.34% (4 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), desmereció la importancia de conocer el potencial de uno mismo, para mejoras en el rendimiento laboral.

Se pudo interpretar que la mayoría de trabajadores (85.45%= 41 colaboradores), asocia el conocimiento de sus funciones con el desarrollo de actividades que manifiestan en obra, reforzando a la vez la relación significativa y directa entre el potencial y los resultados individuales y organizacionales de los colaboradores.

Tabla 6. Piensas, que en la obra se evalúa bien las capacidades del grupo de trabajo para que se les asigne sus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	10,4	10,4	10,4
	EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	14,6
	INDIFERENTE	2	4,2	4,2	18,8
	DE ACUERDO	31	64,6	64,6	83,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

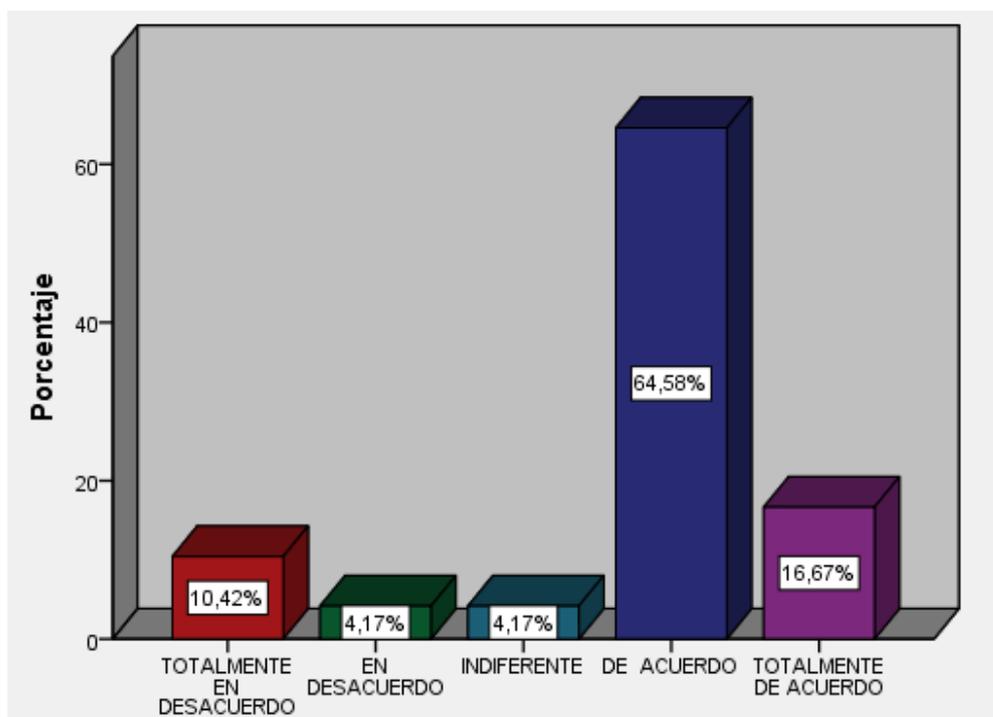


Figura 5. Piensas, que en la obra se evalúa bien las capacidades del grupo de trabajo para que se les asigne sus funciones.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Se manifestó que el 81.25% (39 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), expreso que evalúan sus capacidades antes de asignar sus funciones en obra, por lo tanto, deducimos que se asigna mayores responsabilidades a los que se encuentran mejor capacitados.

El 4.17 % (2 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), se manifestaron en posición imparcial frente a la pregunta.

El 14.59 % (7 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), manifestó una posición contradictoria ya que, desde su punto de vista, consideran que se les puede asignar algunas funciones que aún desconocen con el afán de aprender aquello en lo cual no tienen mucha experticia.

Podemos interpretar que es un indicio favorable que la mayoría 81.25% (39 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), este de acuerdo con la evaluación de capacidades para que se les asigne sus funciones, sin embargo, es necesario analizar la contraposición del otro grupo del 14.59 % (7 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), ya que se puede encontrar un acuerdo para que los trabajadores logren alcanzar el ascenso que tanto desean al aplicar su aprendizaje en áreas que nunca antes habían desarrollado.

Dimensión: Aprendizaje

Tabla 7. Consideras necesario renovar tus conocimientos al ritmo de los avances de la tecnología en obra.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	10,4	10,4	10,4
	EN DESACUERDO	1	2,1	2,1	12,5
	INDIFERENTE	4	8,3	8,3	20,8
	DE ACUERDO	31	64,6	64,6	85,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	14,6	14,6	100,0
	Total	10048	,0	100,0	

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

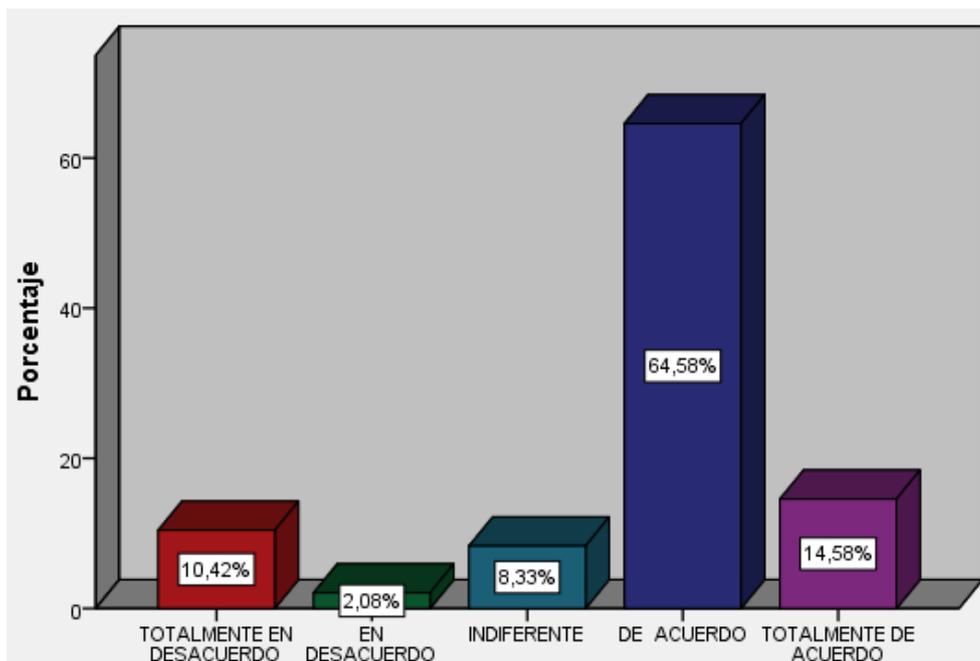


Figura 6. Consideras necesario renovar tus conocimientos al ritmo de los avances de la tecnología en obra.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Se pudo observar que, ante la interrogante de la renovación de conocimientos, frente a los avances tecnológicos de la obra el 79.16% (38 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC) está de acuerdo con que se deben de actualizar el conocimiento que poseen.

Sin embargo, el 12.50% (6 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), opina lo contrario, por lo que asumimos que los trabajadores, se resisten a renovar conocimientos por estar en una etapa adulta, no obstante, es necesario recalcar a estos trabajadores que el conocimiento es infinito por lo tanto uno nunca termina de aprender.

Por ello la empresa debe focalizar esfuerzos con estos colaboradores para mejorar sus conocimientos y renovar la manera de pensar que poseen.

Finalmente, se determinó que el aprendizaje obtenido a diario, debe de orientarse conforme al avance de la tecnología, llegando a fortalecer nuestra hipótesis planteada de que existe una relación directa entre el aprendizaje y los resultados organizacionales de los colaboradores de la empresa, puesto que la mayoría considera necesario enfatizar un constante y cambiante aprendizaje ya que estos podrán servir para mejorar su rendimiento en obra

Tabla 8. Estas consiente que tus compañeros , con un cargo inferior al tuyo pueden ayudarte a desarrollar mejor tus funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	12,5	12,5	12,5
	EN DESACUERDO	3	6,3	6,3	18,8
	INDIFERENTE	12	25,0	25,0	43,8
	DE ACUERDO	21	43,8	43,8	87,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

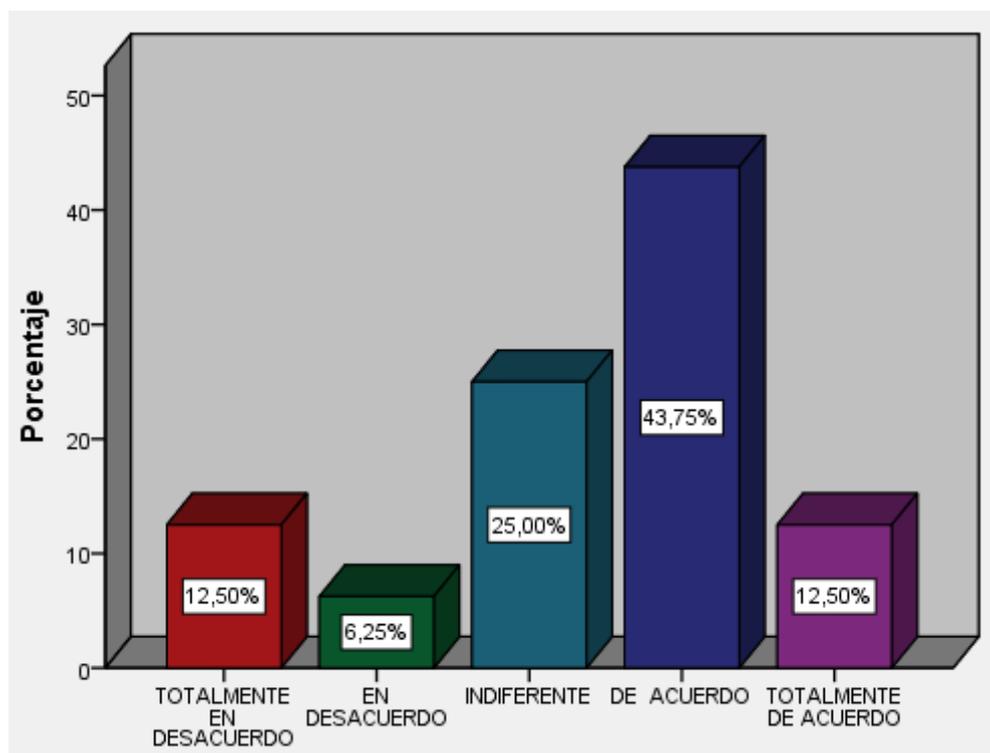


Figura 7. Estas consiente que tus compañeros, con un cargo inferior al tuyo pueden ayudarte a desarrollar mejor tus funciones.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Este enunciado, enfatiza acerca de dónde puede provenir el aprendizaje, donde el 56.25% (27 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), está de acuerdo que es capaz de obtener nuevas enseñanzas de un compañero de cargo inferior.

El 18.75 % (9 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), mantuvo una postura en contraposición, asumiendo que solo pueden impartir conocimiento personas con mayores rangos en la empresa.

Por otro lado, el 25 % (12 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC),

mantuvieron una posición neutral, por cual se asume que nunca antes habrían recibido este tipo de facilidad de alguno de sus compañeros.

Por ello concluimos que un poco más del 50 % de los colaboradores es consciente de las fuentes de aprendizaje que tiene en obra, además de que las relaciones interpersonales con el equipo aún no se han desarrollado en la totalidad, ya que aún existe el temor de solicitar ayuda u ofrecerla a los compañeros en la empresa.

Podemos decir que aún es indispensable enfatizarse en el concepto de trabajo en equipo, que fácilmente podrían ser mejoradas con talleres de coaching grupal, a su vez talleres de desinhibición para mejorar la comunicación entre los miembros del equipo que conforman en cada equipo de trabajo.

Tabla 9. Eres consciente del papel que desarrollas en obra , y de tu invaluable contribución al desarrollo de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	8,3	8,3	8,3
EN DESACUERDO	4	8,3	8,3	16,7
INDIFERENTE	1	2,1	2,1	18,8
DE ACUERDO	28	58,3	58,3	77,1
TOTALMENTE DE ACUERDO	11	22,9	22,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

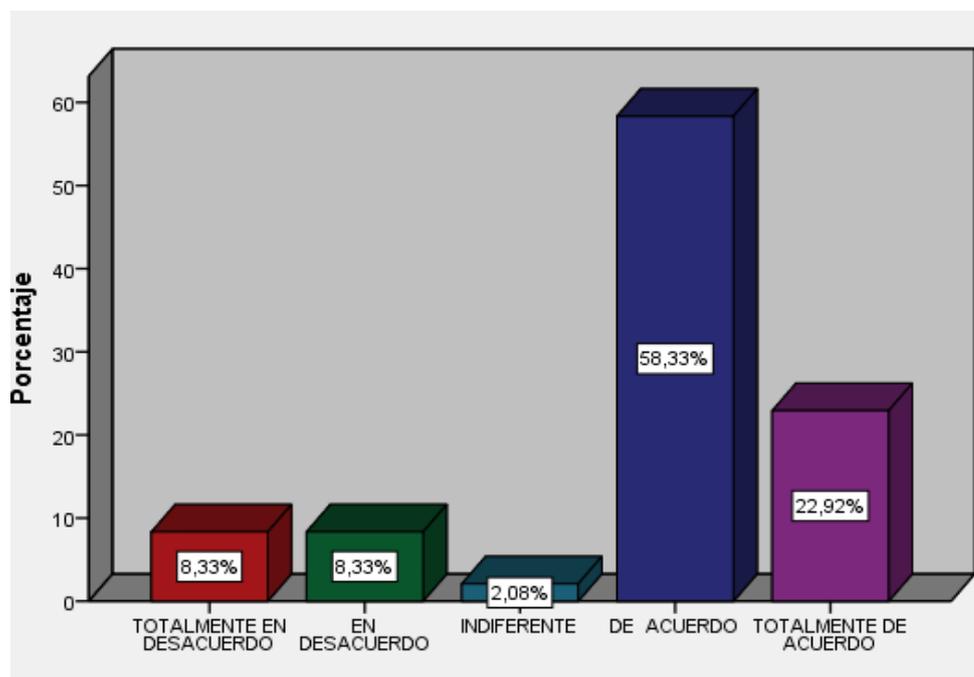


Figura 8. Eres conciente del papel ,que desarrollas en la obra , y de tu invaluable contribución al desarrollo de la empresa.

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

En esta interrogante se pudo observar que en total el 81.25% (39 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), expresa que se siente identificado con el desarrollo de la obra y por consiguiente con la empresa, siendo este un indicador clave ya que asumimos que los trabajadores se sienten identificados con la empresa en la que vienen desempeñando sus funciones.

De los cuales solo el 16.66 % (8 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC) manifiesta no estar consciente de la importancia que tienen sus funciones en la empresa. El 2.08 % (1 colaborador de la empresa Genios Uni2 SAC), decidió no emitir juicio alguno frente al enunciado.

Es necesario acentuar esfuerzos, en lograr que el total de colaboradores estén consciente que son ellos el cimiento sobre el cual la empresa forja su desarrollo, así estarán comprometidos a dar su 100% con la empresa

Tabla 10. Crees que tus jefes te hacen responsable, cuando realizan un buen trabajo en obra.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	4,2
	EN DESACUERDO	4	8,3	8,3	12,5
	INDIFERENTE	4	8,3	8,3	20,8
	DE ACUERDO	14	29,2	29,2	50,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

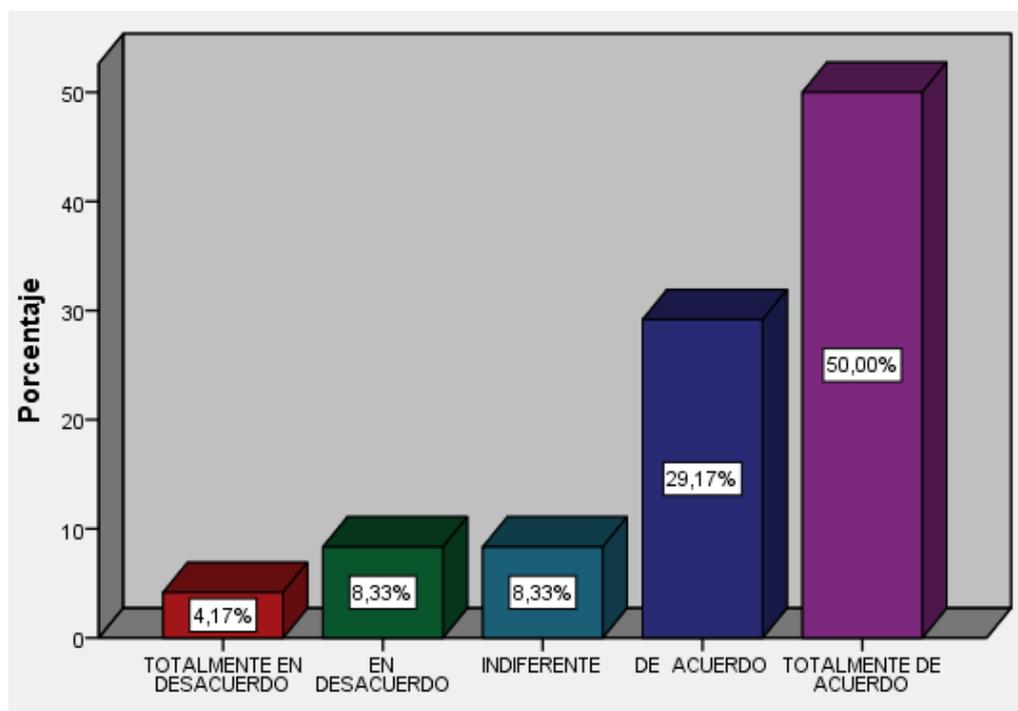


Figura 9. Crees que tus jefes te hacen responsable, cuando realizan un buen trabajo en obra.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Se obtuvo que el 79.17 % (38 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), consideran que se les hace responsable ante una buena labor en obra.

En contraposición el 12.50 % (6 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), opinan que frente a un buen trabajo en obra no se les hace responsable por el buen desarrollo de sus funciones

El 8.33% (4 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), opto por mantener una postura indiferente y no opinar al respecto.

Finalmente, determinamos que es necesario reconocer el buen desempeño de un trabajador, para que se pueda sentir motivado a desempeñar futuras labores de obra.

Tabla 11.Consideras que los equipos de trabajo formados en obra , son responsables con las tareas que se les asigna.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	8,3	8,3	8,3
EN DESACUERDO	11	22,9	22,9	31,3
INDIFERENTE	2	4,2	4,2	35,4
DE ACUERDO	26	54,2	54,2	89,6
TOTALMENTE DE ACUERDO	5	10,4	10,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

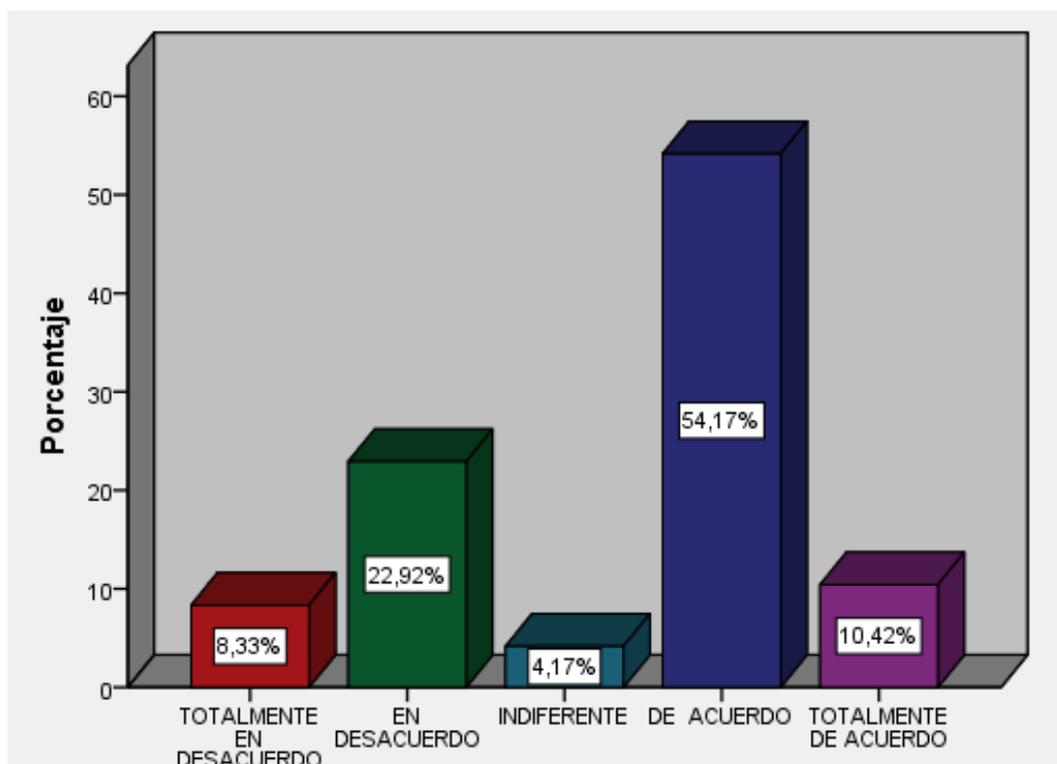


Figura 10. Consideras que los equipos de trabajo formados en obra, son responsables con las tareas que se les asigna.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Se obtuvo que el 64.59 % (31 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), determinó que ser responsable frente a una labor asignada por la empresa.

Por otro lado, el 31.25% (15 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), optó por asumir que no todos son responsables con el cumplimiento de sus funciones, asumiendo que existen equipos de trabajos que aún no tienen compromiso con las labores que realizan.

En una posición neutral, se mantuvieron el 4.17% (2 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), prefiriendo no opinar respecto al tema.

Optamos por determinar que es necesario que un colaborador asuma con plena responsabilidad sus funciones, ya que solo así se podrá llevar a cabo un trabajo eficiente en el desarrollo de la obra, por tanto, es necesario trabajar con el 31.25% que opina lo contrario ya que son ellos quienes incentiva atrasos y pérdidas cuantiosas en cuanto a la optimización de materiales de construcción de las obras ejecutadas.

También consideramos, que este enunciado nos permite establecer una relación directa entre la responsabilidad y los resultados organizacionales de la empresa Genios Uni2 SAC, ya que mientras haya mayor sentido de responsabilidad habrán mejores resultados en la organización.

Tabla 12. Sientes que trabajas con plena responsabilidad en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	8,3	8,3	8,3
	EN DESACUERDO DE ACUERDO	10	20,8	20,8	29,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	21	43,8	43,8	72,9
	Total	48	100,0	100,0	100,0

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

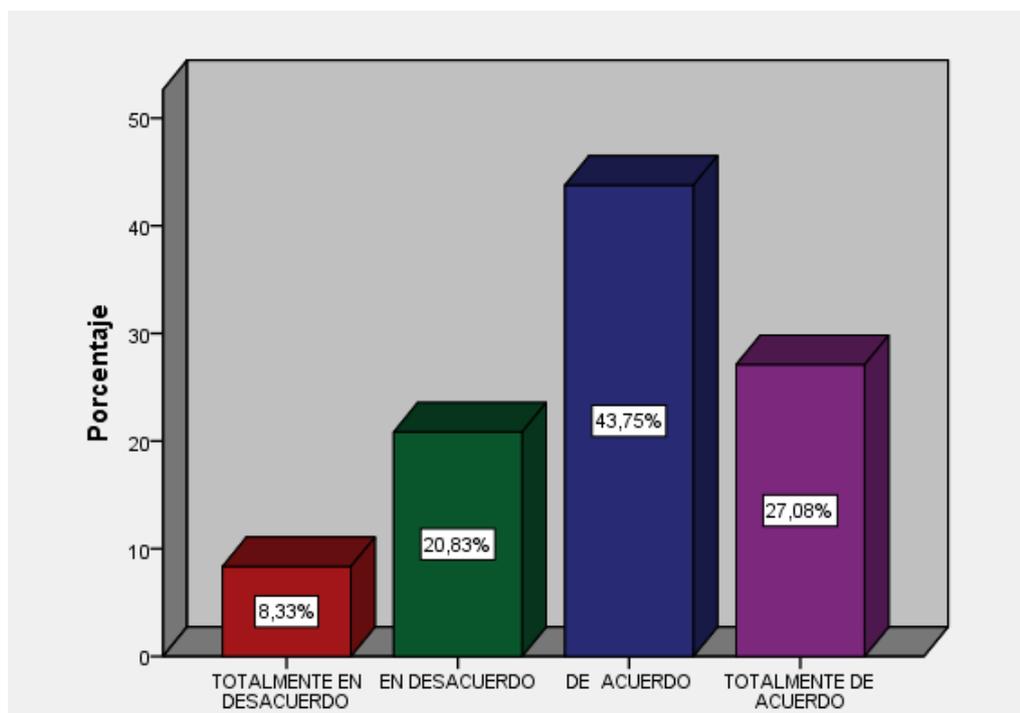


Figura 11. Sientes que trabajas con plena responsabilidad en el trabajo.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Se pudo determinar que el 70.83% (34 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), manifiesta que trabajan con plena responsabilidad en la empresa.

El 29.16 % (14 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), opino que no trabajan con plena responsabilidad, siendo este un claro indicador por optimizar en la empresa.

Se puede interpretar de este enunciado que no todos consideran trabajar con responsabilidad plena, ya que el compromiso por su trabajo no se manifiesta en la totalidad de los trabajadores

Tabla 13. Sientes que aprender actividades nuevas, demandan responsabilidad de tu parte.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	4,2
	INDIFERENTE	4	8,3	8,3	12,5
	DE ACUERDO	29	60,4	60,4	72,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC

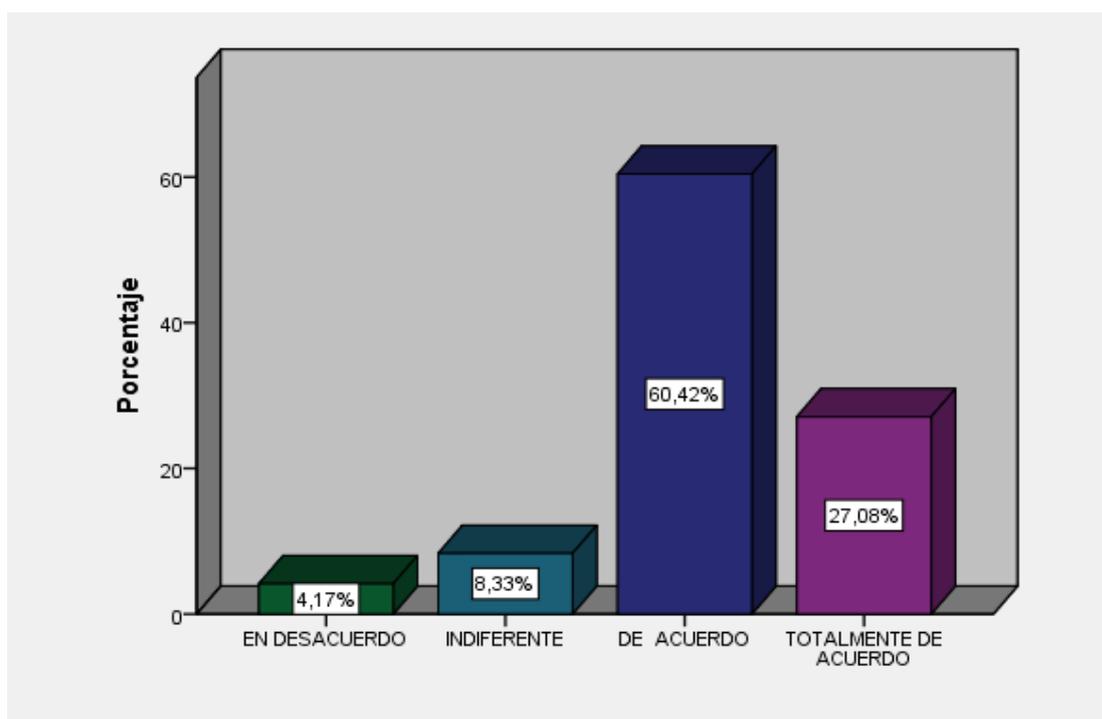


Figura 12. Sientes que aprender actividades nuevas demandan responsabilidad de tu parte.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Se determinó que el 87.50 % (42 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), consideran que necesitan responsabilidad al momento de adquirir nuevos conocimientos.

Por otro lado, en oposición el 4.17 %(2 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), no consideran que no se necesita responsabilidad para aprender algunas funciones nuevas en obra.

A su vez, el 8.33% (4 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), no emitieron juicio alguno al respecto.

Sintetizando la información levantada, deducimos que casi el 90 % de los trabajadores es responsable al pensar que el aprendizaje implica responsabilidad de por medio.

b. VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Laboral

Dimensión: Resultados Individuales

Tabla 14. Te sientes comprometido con cada obra nueva que ejecuta la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	6,3	6,3	6,3
	EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	10,4
	INDIFERENTE	1	2,1	2,1	12,5
	DE ACUERDO	30	62,5	62,5	75,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

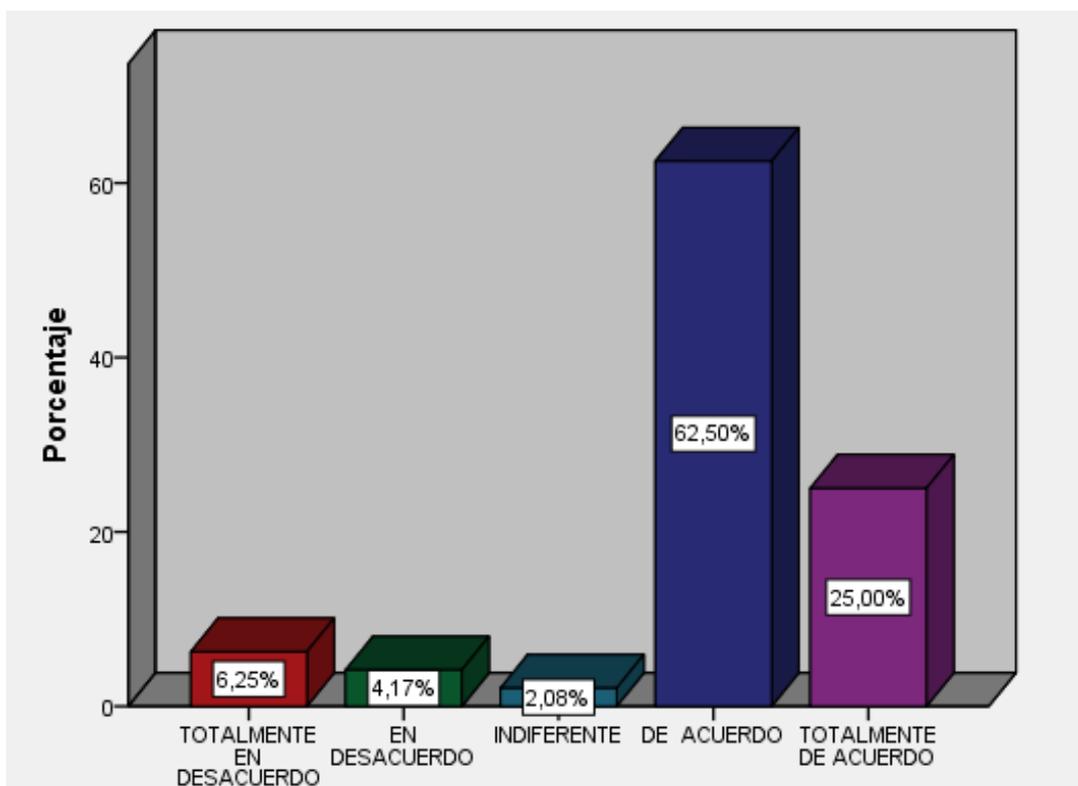


Figura 13. Te sientes comprometido con cada obra nueva que ejecuta la empresa.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Tras evaluar este enunciado, determinamos que el 87.50% (42 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), sienten un grado de compromiso a la empresa donde vienen laborando.

Así mismo el 10.42 % (5 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), considera que no se sienten comprometidos con la empresa donde laboran.

El 2.08% (1 colaborador de la empresa Genios Uni2 SAC), decidió no emitir su opinión al respecto.

Por tanto, se interpretó que hay un compromiso de parte de la mayoría de colaboradores del 87.50%(42 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), por lo que es necesario mantener este indicador favorable para la empresa, puesto que acarrea mejoras considerables en cuanto desarrollo de funciones.

Por otro lado, es necesario trabajar con los trabajadores que representan el 10.42% (5 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), que aún no se identifican con la empresa trabajando en la integración de todos los trabajadores, manteniendo como base la integración del equipo, comunicación asertiva, absolución de conflictos de manera oportuna y demás aspectos que contribuyan con el sentido de compromiso.

Tabla 15. Consideras que tus jefes te motivan a diario para desarrollar mejor tus funciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	4,2
EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	8,3
INDIFERENTE	2	4,2	4,2	12,5
DE ACUERDO	11	22,9	22,9	35,4
TOTALMENTE DE ACUERDO	31	64,6	64,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

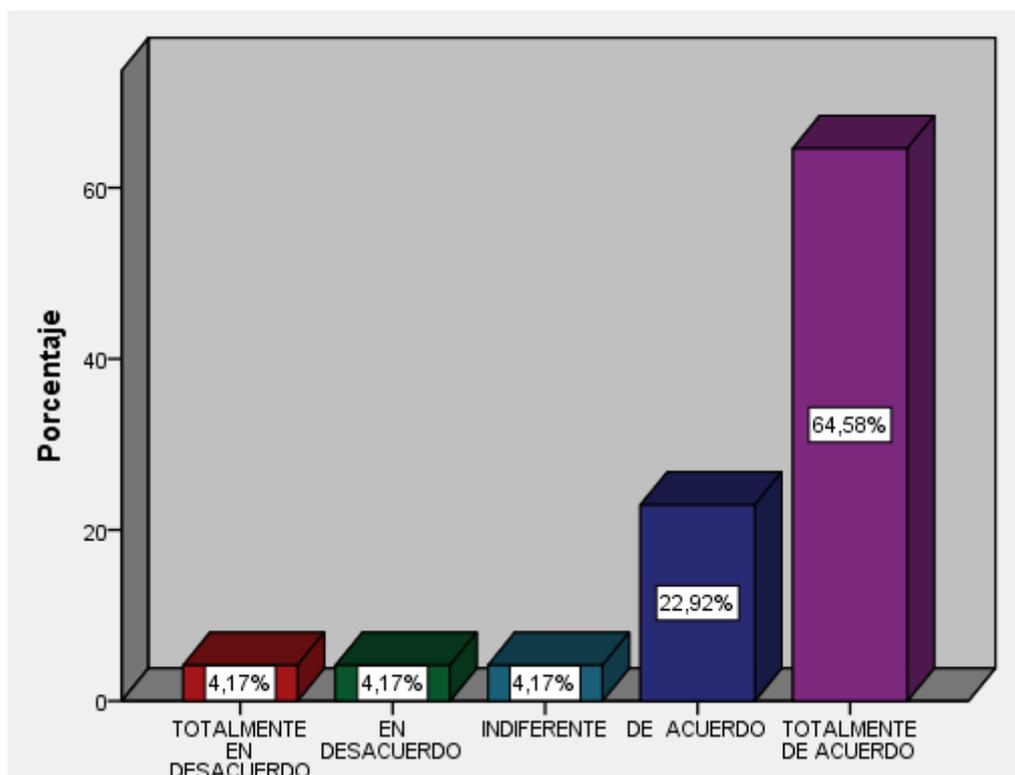


Figura 14. Consideras que tus jefes motivan a diario que desarrolles mejor tus funciones.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Frente al enunciado, si consideras que tu jefe te motiva a diario para el desarrollo de tus labores, el 87.50 % (44 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), optó por estar de acuerdo con dicha afirmación.

Estuvieron en desacuerdo el 8.34% (colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), asumiendo que no hay motivación diaria en su centro de labores.

El 4.17% (1 colaborador de la empresa Genios Uni2 SAC), decidió por opinar de manera indiferente.

Podemos deducir que se vino manejando bien el que los jefes incentiven a sus trabajadores a diario y puedan trabajar a la motivación como base para el desarrollo adecuado de funciones en obra.

Tabla 16. Estas identificado con la empresa en la que laboras.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	4	8,3	8,3	8,3
	DE ACUERDO	20	41,7	41,7	50,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

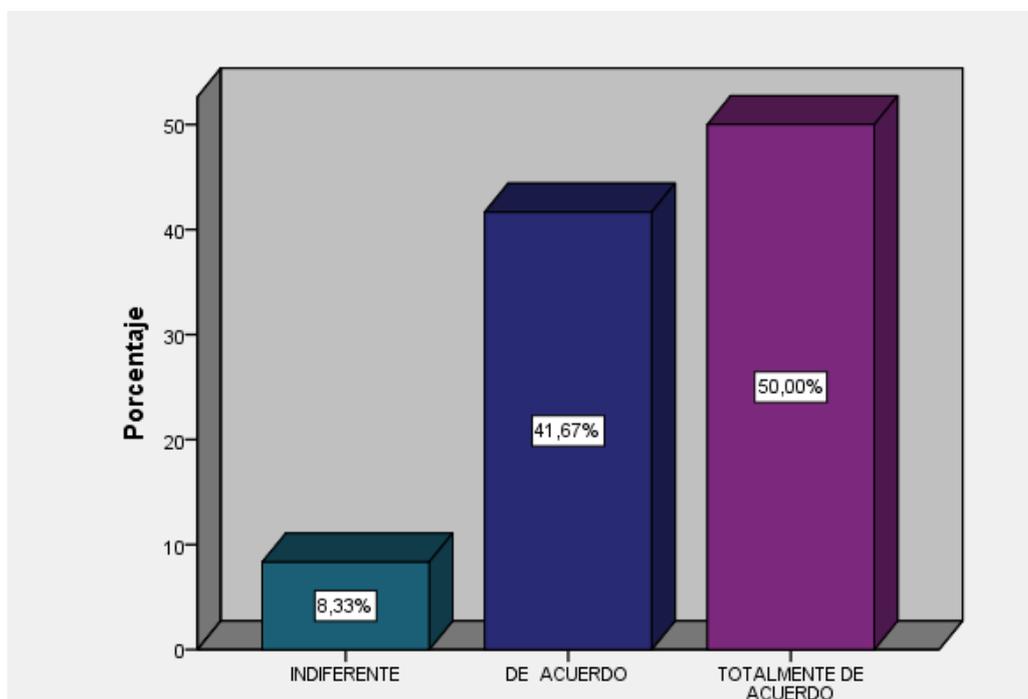


Figura 15. Estas identificado con la empresa en la que laboras.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

El 91.67%(44 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), se asumió identificado con la empresa. lo que refuerza algunos enunciados anteriores referidos al compromiso de los colaboradores con la empresa, obteniendo como resultado que la mayoría de colaboradores se sienten identificados y comprometidos con la empresa, acarreando así favorables resultados organizacionales.

Por otra parte, el 8.33% (4 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), no emitió opinión al optar por la alternativa de indiferente frente a la preposición planteada, realizando un contraste con los enunciados anteriores consideramos que optaron por dicha opción porque aún no están identificados con la empresa.

Tabla 17.Mantienen buenas relaciones laborales con tu equipo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	8,3	8,3	8,3
EN DESACUERDO	22	45,8	45,8	54,2
INDIFERENTE	1	2,1	2,1	56,3
DE ACUERDO	17	35,4	35,4	91,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	4	8,3	8,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

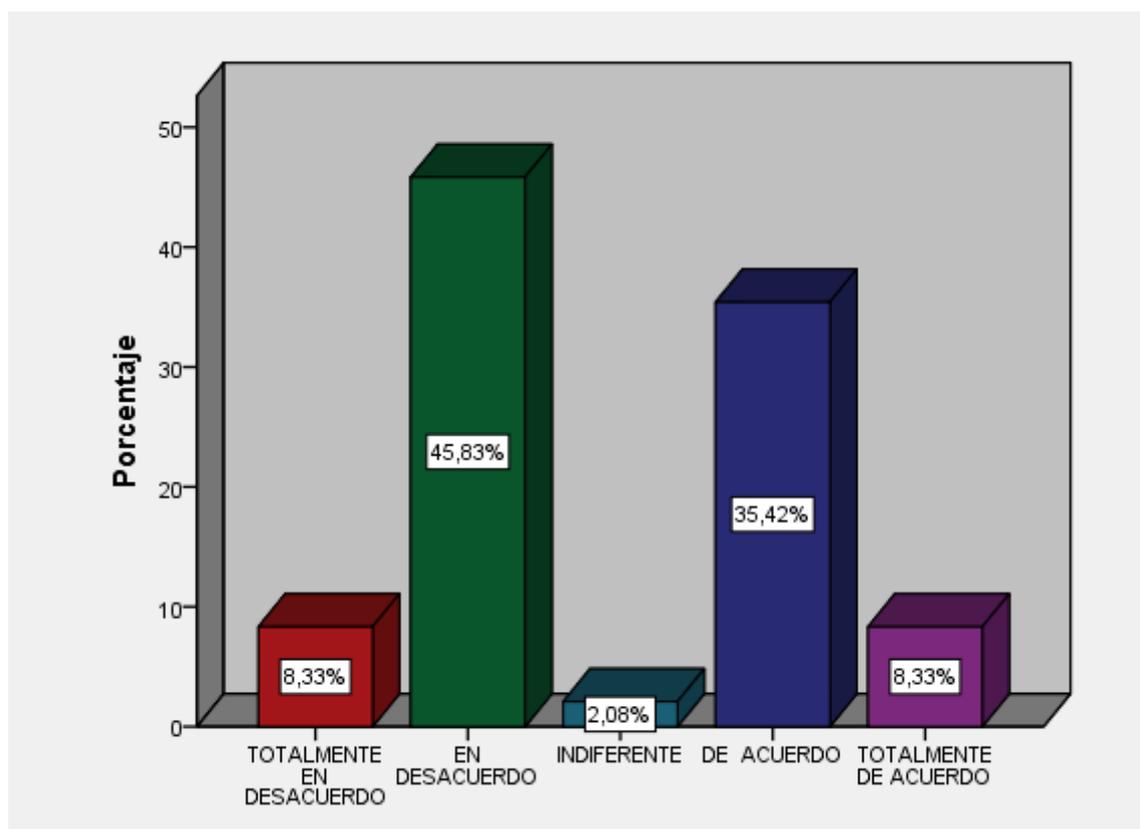


Figura 16. Mantienen buenas relaciones laborales con tu equipo de trabajo

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Se puede determinar que el 43.75% (21 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), afirman mantener buenas relaciones laborales, con su equipo de trabajo. El 54.16% (26 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), asumieron que no hay buenas relaciones interpersonales con sus compañeros. El 2.08 % (1 colaborador de la empresa Genios Uni2 SAC), mantuvo una posición neutral al respecto.

Consideramos que este podría ser un punto clave en el cual la empresa debe enfocar sus esfuerzos, ya que, de no mantenerse buenas relaciones laborales con

su círculo cercano de compañeros, será en vano desarrollar trabajos en equipo, para ello es necesario que a diario se enfatice temas respecto a ello, la misma carga emocional con la que el trabajador llega a su centro de labores puede afectar a no cumplir a cabalidad las funciones encomendadas.

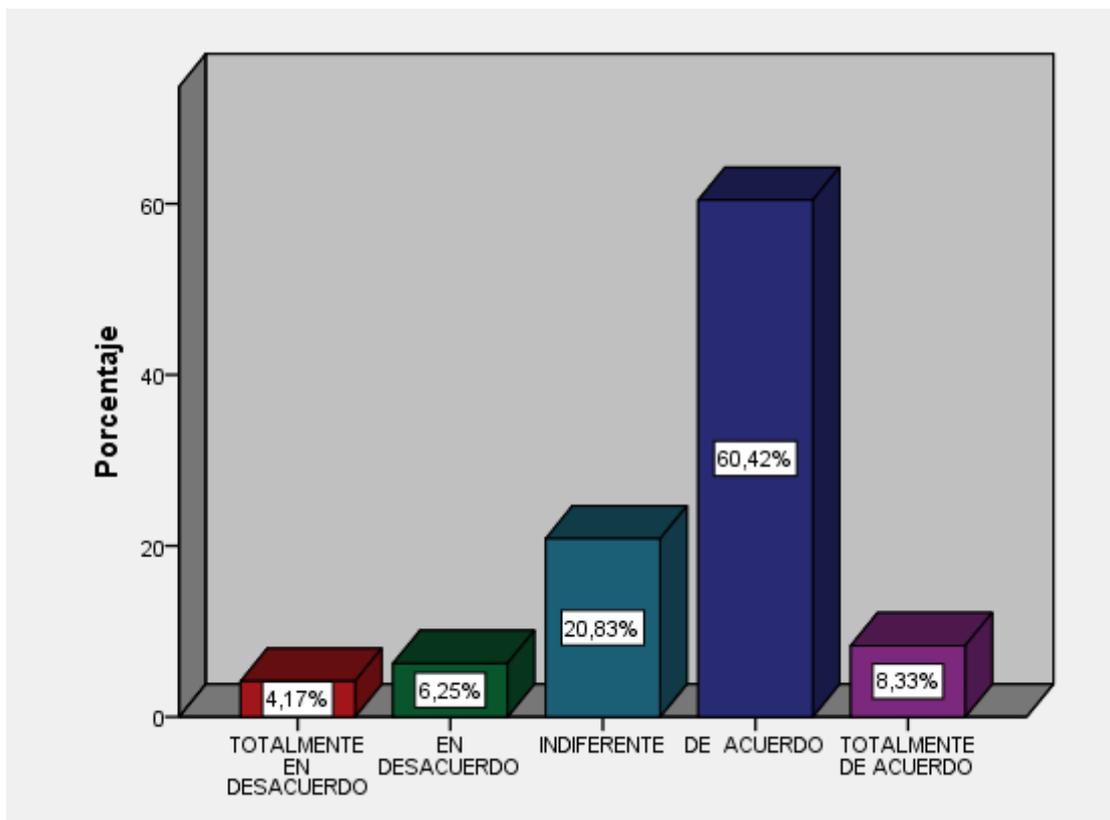
Es necesario mejorar relaciones intrapersonales y que estas se reflejen en las relaciones interpersonales, mejorando así el accionar de cada colaborador con sus compañeros de trabajo.

Para ello se puede plantear como alternativa de solución, dinámicas grupales, que impliquen ejercicios en contra del estrés, como la bailoterapia que es una de las tantas herramientas de los coachees de hoy en día, este tipo de eventos podría ser implantado en tan solo cinco minutos de manera diaria e imprevista para generar expectativas en quienes lo desarrollen.

Tabla 18.El recelo profesional en obra impide el correcto desempeño de funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	4,2
	EN DESACUERDO	3	6,3	6,3	10,4
	INDIFERENTE	10	20,8	20,8	31,3
	DE ACUERDO	29	60,4	60,4	91,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*



*FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los
Figura 17.El recelo profesional en obra impide el correcto desempeño de funciones.*

Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Se determinó que el 68.75 % (33 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), consideraron que el recelo profesional de los trabajadores genera que no se desempeñen bien las funciones en obra.

Hay quienes no consideran que el recelo profesional de obra acarree aspectos negativos para su empresa siendo un total del 10.42%(5 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC).

El 20.83% (10 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), no opino respecto a esta preposición, manteniendo una postura neutral.

Con esta preposición ratificamos los problemas de la empresa, ya que cuando se habla de aspectos relacionados al desarrollo de relaciones interpersonales, recelo profesional, entre otros aspectos relacionados, se identifica que aún no se ha desarrollado plenamente la relación entre colaboradores.

El recelo profesional de parte de los trabajadores, implica que cada uno está velando por su buen accionar de funciones pero que no existe intención de hacer partícipe a todo el equipo de los éxitos y fracasos que se hayan podido desarrollar en obra a lo largo de su ejecución de funciones.

Dimensión: Resultado Organizacional

Tabla 19. Siempre que el maestro de obra plantea una meta diaria en la obra, se logra cumplirla

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	14,6	14,6	14,6
	EN DESACUERDO	10	20,8	20,8	35,4
	INDIFERENTE	1	2,1	2,1	37,5
	DE ACUERDO	24	50,0	50,0	87,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

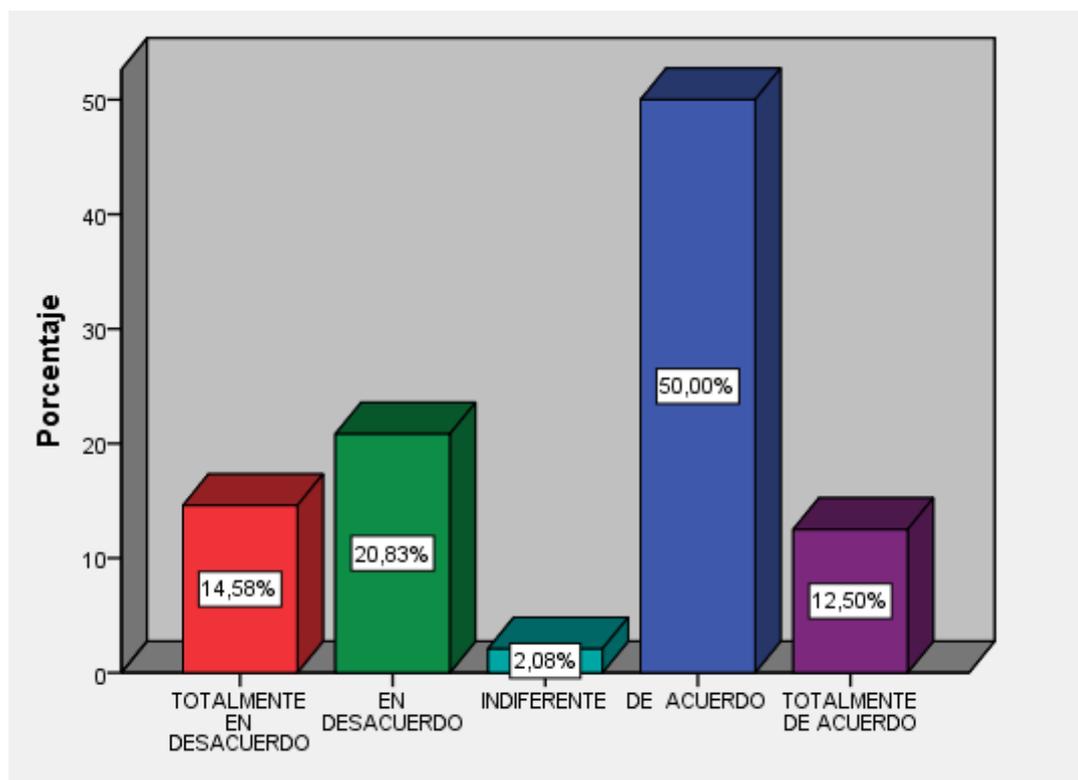


Figura 18. Siempre que el maestro de obra plantea una meta diaria en la obra, se logra cumplirla.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Ante la determinación del cumplimiento de metas diarias planteadas por el maestro de obra, el 62.50 % (30 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), consideran estar de acuerdo con dicha afirmación.

Se encuentran en desacuerdo el 35.41% (17 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), manifestando que no se cumplen las metas trazadas a diario por el maestro de obra encargado.

El 2.08 % (1 colaborador de la empresa Genios Uni2 SAC), mantuvo una postura de indiferente, sin emitir su opinión.

Tabla 20. Piensas que los resultados de la empresa, están acorde al esfuerzo que realizas en obra

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,1	2,1	2,1
EN DESACUERDO	1	2,1	2,1	4,2
INDIFERENTE	4	8,3	8,3	12,5
DE ACUERDO	20	41,7	41,7	54,2
TOTALMENTE DE ACUERDO	22	45,8	45,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

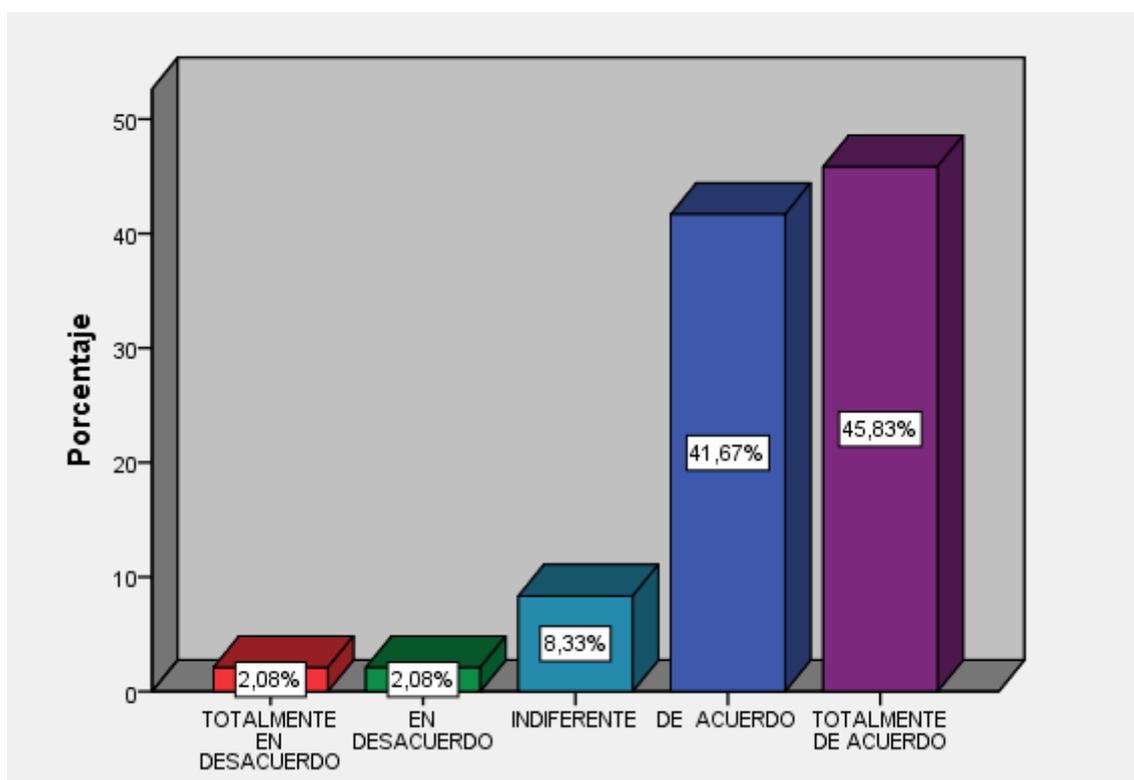


Figura 19. Piensas que los resultados de la empresa, están acorde al esfuerzo que realizas en obra

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

El 87.50 % (42 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), considera los resultados que obtiene acorde a los resultados de la empresa.

Se encuentran en desacuerdo el 4.16 % (2 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), ya que consideran que los resultados que tienen no están conforme a los resultados de la empresa.

El 8.33% (4 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), decidieron mantener su postura como indiferente ante la afirmación planteada.

Se determina como un aspecto favorable que más del 80 % de trabajadores asuman que sus resultados individuales están acorde a los resultados de la empresa, generando un mismo direccionamiento hacia las metas planteadas por cada uno de los trabajadores.

Tabla 21. Eres conciente que del éxito de la obra , dependen los siguientes trabajos por ejecutarse en la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	10,4	10,4	10,4
EN DESACUERDO	4	8,3	8,3	18,8
INDIFERENTE	3	6,3	6,3	25,0
DE ACUERDO	26	54,2	54,2	79,2
TOTALMENTE DE ACUERDO	10	20,8	20,8	100,0
Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

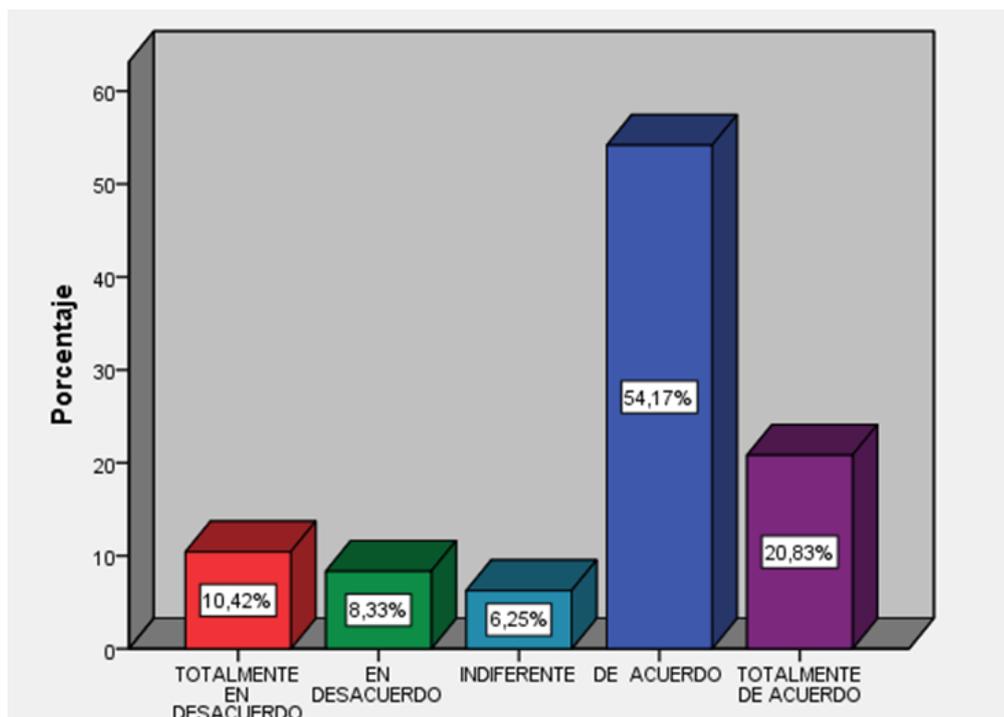


Figura 20. Eres conciente que del éxito de la obra , dependen los siguientes trabajos por ejecutarse en la empresa.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

El 75 % (36 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), considero que el éxito de la empresa depende de los aciertos que tengan en la obra que actualmente vienen ejecutando.

Se encuentran en desacuerdo el 18.75 % (9 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), manifestando que no están de acuerdo que el éxito de la empresa implique su éxito actual en obra.

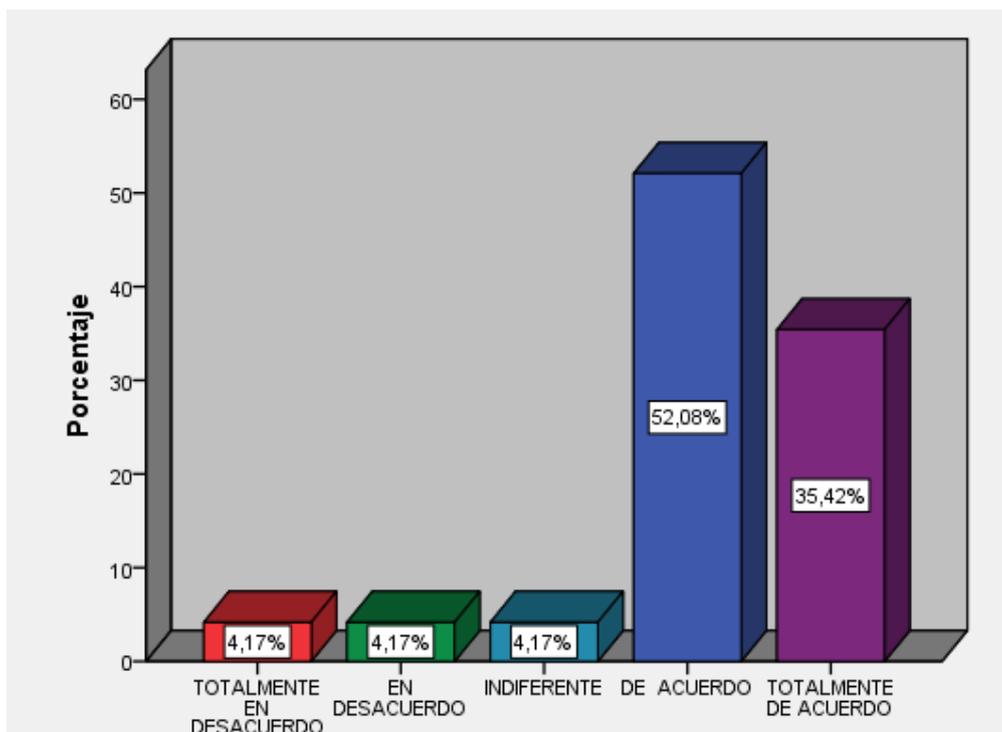
Mantuvieron una postura indiferente el 6.25% (3 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), asumiendo una postura neutral.

Esta preposición planteada nos permite reforzar la relación establecida entre el potencial personal de cada trabajador y sus resultados organizacionales, ya que es necesario que un trabajador desarrolle en pleno su potencial para conseguir éxito en el desarrollo de sus labores, por consiguiente, se generan mejores resultados para la obra, puesto que de este éxito antes mencionado dependerá el éxito general que pueda obtener la empresa Genios Uni2 SAC.

Tabla 22. Consideras los logros de la empresa , como logros propios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	4,2
	EN DESACUERDO	2	4,2	4,2	8,3
	INDIFERENTE	2	4,2	4,2	12,5
	DE ACUERDO	25	52,1	52,1	64,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	17	35,4	35,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*



FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los*
 Figura 21. *Consideras los logros de la empresa , como logros propios.*

Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

El 87.50%(42 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), consideran los logros de la empresa como logros propios. El 8.34 %(4 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), afirmando que los logros de la empresa no competen implicancia de los trabajadores. El 4.17% (2 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), decidió mantener una postura indiferente.

La mayoría de trabajadores, casi el 90 % del total, considera los logros de la empresa como logros personales, por lo cual la empresa debe enfocarse en mantener este indicador puesto que este permite que los colaboradores se

identifiquen con los aciertos y fracasos de la empresa, encontrándose comprometidos en que los resultados de la empresa sean favorables.

Tabla 23. Crees que implementando sesiones de equipo diario, mejorarías tu desenvolvimiento en obra.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	8,3	8,3	8,3
	EN DESACUERDO	4	8,3	8,3	16,7
	INDIFERENTE	3	6,3	6,3	22,9
	DE ACUERDO	28	58,3	58,3	81,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

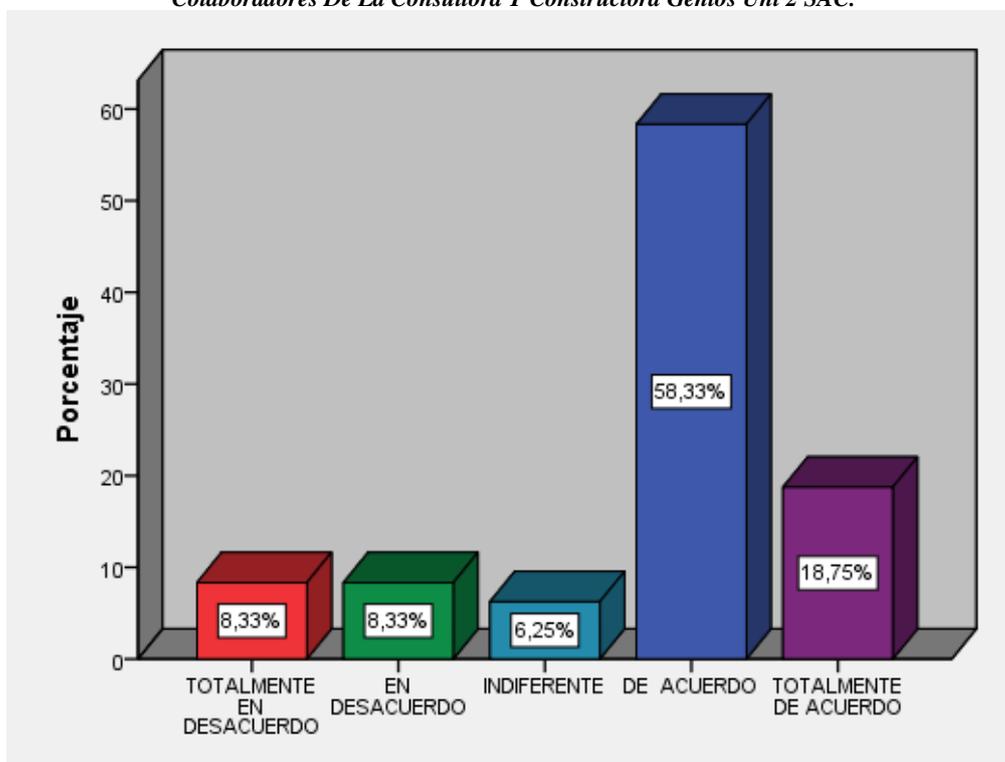


Figura 22. Crees que implementando sesiones de equipo diario, mejorarías tu desenvolvimiento en obra.

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

Frente a la implementación de sesiones de equipo de manera diaria para mejorar el desempeño en obra, el 77.08% (37 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), estuvo de acuerdo.

El 16.66 % (8 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), opto por estar en desacuerdo respecto a las sesiones diarias de equipo, por realizarse en la obra que se viene ejecutando.

Mantuvieron una postura neutral el 6.25 % (3 colaboradores de la empresa Genios Uni2 SAC), optando por la opción de indiferencia frente a la preposición planteada.

Concluimos que los trabajadores han optado que las sesiones diarias en la empresa, serian una buena alternativa de solución para absolver los dilemas que se vienen desarrollando, además de que en estas reuniones se aplicaran algunas de las herramientas que el coaching utiliza.

4.2.3 Contraste De La Hipótesis General

Esta investigación se orienta a determinar la relación existente entre el Coaching y el desempeño laboral de la Consultora Constructora Genios Uni 2 SAC.

Donde el P- Valor según, Lind, Marchal, & Wathen (2008) “Es la probabilidad de observar un valor muestral tan extremo más que el valor observado, si la hipótesis nula es verdadera.”

A. Planteamiento de Hipótesis

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de la Consultora y constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

H: Existe una relación directa y significativa entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de La Consultora y constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

B. Determinación del nivel de significancia y determinación del estadístico de prueba

Se consideró un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$; por ser el más equilibrado. Se utilizó el Coeficiente Rho de Spearman.

Según Lugo, Velasquez, & García (2011) “La función de la correlación de Spearman es determinar si existe una relación lineal entre dos variables a nivel ordinal y que esta relación no sea debida al azar; es decir, que la relación sea estadísticamente significativa”.

C. Regla de decisión y cálculo del P-valor

Para poder optar, si rechazar o no rechazar la hipótesis nula, se prosiguió la regla:

Si el $P - \text{valor} \leq \alpha \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$

Si el $P - \text{valor} > \alpha \rightarrow \text{No se rechaza la } H_0$

Para precisar el P-valor se recurrió al programa IBM SPSS Statistics v.22, donde se obtuvo la siguiente correlación:

Tabla 24. Correlación entre el coaching y el desempeño laboral.

			COACHING	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COACHING	Coefficiente de correlación	1,000	,960
		Sig. (bilateral)	.	,243
		N	48	48
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,960	1,000
		Sig. (bilateral)	,243	.
		N	48	48

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

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

H: Es directa, a mayor utilización de la herramienta del coaching, mayor desempeño laboral.

D. Decisión y conclusión

Como:

El $P - \text{valor} (0.000) \leq \alpha(0.05) \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$

Se decidió rechazar la hipótesis nula, puesto que si existe correlación entre las variables analizadas coaching y desempeño laboral. A su vez, se afirma que con una probabilidad de error del $\alpha = 0.05$ existe correlación directa y significativa entre el coaching y el desempeño laboral de la Consultora y constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo, y que la fuerza de esta $\rho_s = 0,96$, donde se interpreta como correlación positiva muy fuerte (Ver Tabla 25).

Tabla 25. Nivel De Medición De Variables.

- 1.00 =	Correlación negativa perfecta (“A mayor X, menor Y, de manera proporcional. Es decir cada que X aumenta una unidad Y disminuye siempre una cantidad constante.) Esto también aplica “A menor X, mayor Y”.
- 0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media.
-0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “A menor X, menor Y, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.)

FUENTE: Libro Metodología de la investigación. Hernández, Fernández, & Baptista (2010)

4.2.4 Contraste De La Hipótesis Específica 1

Nos orientamos a identificar la relación que existe entre el potencial y los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

A. Planteamiento de Hipótesis

Ho: El potencial no se relaciona directa y significativamente con los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

H₁: El potencial se relaciona directa y significativamente con los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

B. Determinación del nivel de significancia y determinación del estadístico de prueba

Se consideró un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$; por ser el más equilibrado. Se utilizó el Coeficiente Rho de Spearman.

C. Regla de decisión y cálculo del P-valor

Para poder optar, si rechazar o no rechazar la hipótesis nula, se prosiguió la regla:

Si el $P - \text{valor} \leq \alpha \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$

Si el $P - \text{valor} > \alpha \rightarrow \text{No se rechaza la } H_0$

Para precisar el P-valor se recurrió al programa IBM SPSS Statistics v.22, donde se obtuvo la siguiente correlación:

Tabla 26. Correlación entre el potencial y los resultados individuales.

			POTENCIAL	RESULTADO INDIVIDUAL
Rho de Spearman	POTENCIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,436
		Sig. (bilateral)	.	,115
		N	48	48
	RESULTADO INDIVIDUAL	Coefficiente de correlación	,115	1,000
		Sig. (bilateral)	,436	.
		N	48	48

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

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

H₁: Es directa, a mayor potencial de los colaboradores mayores resultados individuales.

D. Decisión y conclusión

Como:

Si el $P - \text{valor} \leq \alpha \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$

En consecuencia, decidimos rechazar la hipótesis nula, además podemos manifestar que con una probabilidad de error del $\alpha = 0.05$ que existe correlación entre el potencial y los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo, y que la fuerza de esta es $\rho_s = 0.436$, donde se interpreta como correlación positiva débil (Ver Tabla 25)

4.2.5 Contraste De La Hipótesis Específica 2

Nos orientamos a identificar la relación que existe entre el potencial y los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

A. Planteamiento de Hipótesis

Ho: El potencial no se relaciona directa y significativamente con los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

H₂: El potencial se relaciona directa y significativamente con los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

B. Determinación del nivel de significancia y determinación del estadístico de prueba

Se consideró un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$; por ser el más equilibrado. Se utilizó el Coeficiente Rho de Spearman.

C. Regla de decisión y cálculo del P-valor

Para poder optar, si rechazar o no rechazar la hipótesis nula, se prosiguió la regla:

Si el P – valor $\leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la H_0

Si el P – valor $> \alpha \rightarrow$ No se rechaza la H_0

Para precisar el P-valor se recurrió al programa IBM SPSS Statistics v.22, donde se obtuvo la siguiente correlación:

Tabla 27. Correación entre el potencial y los resultados organizacionales.

			POTENCIAL	RESULTADO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	POTENCIAL	Coeficiente de correlación	1,000	,412
		Sig. (bilateral)	.	,121
		N	48	48
	RESULTADO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,121	1,000
		Sig. (bilateral)	,412	.
		N	48	48

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

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

H2: Es directa, a mayor potencial en los colaboradores, mayores resultados organizacionales en la empresa Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

D. Decisión y conclusión

Como:

Si el $P - \text{valor} > \alpha \rightarrow \text{No se rechaza la } H_0$

En consecuencia, decidimos rechazar la hipótesis nula, además podemos manifestar que con una probabilidad de error del $\alpha = 0.05$ que existe correlación entre el potencial y los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo, y que la fuerza de esta es $\rho_s = 0.412$, donde se interpreta como correlación positiva débil (Ver Tabla 25).

4.2.6 Contraste De La Hipótesis Específica 3

Nos orientamos a identificar la relación que existe entre el aprendizaje y los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo

A. Planteamiento de Hipótesis

Ho: El aprendizaje no se relaciona directa y significativamente con los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

H3: El aprendizaje se relaciona directa y significativamente con los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

B. Determinación del nivel de significancia y determinación del estadístico de prueba

Se consideró un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$; por ser el más equilibrado. Se utilizó el Coeficiente Rho de Spearman.

C. Regla de decisión y cálculo del P-valor

Para poder optar, si rechazar o no rechazar la hipótesis nula, se prosiguió la regla:

Si el $P - \text{valor} \leq \alpha \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$

Si el $P - \text{valor} > \alpha \rightarrow \text{No se rechaza la } H_0$

Para precisar el P-valor se recurrió al programa IBM SPSS Statistics v.22, donde se obtuvo la siguiente correlación:

Tabla 28: Correlación entre el aprendizaje y el resultado individual

			APRENDIZAJE	RESULTADO INDIVIDUAL
Rho de Spearman	APRENDIZAJE	Coefficiente de correlación	1,000	,624
		Sig. (bilateral)	.	,072
		N	48	48
	RESULTADO INDIVIDUAL	Coefficiente de correlación	,072	1,000
		Sig. (bilateral)	,624	.
		N	48	48

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

FUENTE: *Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.*

H3: Es directa, a mayor aprendizaje mayor resultado individual.

D. Decisión y conclusión

Como:

Si el $P - \text{valor} \leq \alpha \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$

En consecuencia, decidimos rechazar la hipótesis nula, además podemos manifestar que con una probabilidad de error del $\alpha = 0.05$ que existe correlación entre el aprendizaje y los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo, y que la fuerza de esta es $\rho_s = 0,624$ donde se interpreta como correlación positiva media (Ver Tabla 25).

4.2.7 Contraste De La Hipótesis Específica 4

Nos orientamos a identificar la relación que existe entre el aprendizaje y los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo

A. Planteamiento de Hipótesis

Ho: El aprendizaje no se relaciona directa y significativamente con los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

H₄: El aprendizaje se relaciona directa y significativamente con los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

B. Determinación del nivel de significancia y determinación del estadístico de prueba

Se consideró un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$; por ser el más equilibrado. Se utilizó el Coeficiente Rho de Spearman.

B. Regla de decisión y cálculo del P-valor

Para poder optar, si rechazar o no rechazar la hipótesis nula, se prosiguió la regla:

Si el P – valor $\leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la Ho

Si el P – valor $> \alpha \rightarrow$ No se rechaza la Ho

Para precisar el P-valor se recurrió al programa IBM SPSS Statistics v.22, donde se obtuvo la siguiente correlación:

Tabla 29. Correlación entre el aprendizaje y los resultados organizacionales.

			APRENDIZAJE	RESULTADO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	APRENDIZAJE	Coeficiente de correlación	1,000	,225
		Sig. (bilateral)	.	,179
		N	48	48
		Coeficiente de correlación	,179	1,000

	RESULTADO ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral) N	,225 48	.	48
--	--------------------------	-----------------------	------------	---	----

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

FUENTE: Elaboración propia para el desarrollo de la Investigación Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni 2 SAC.

H4: Es directa, a mayor aprendizaje mayor resultado organizacional.

D. Decisión y conclusión

Como:

Si el $P - \text{valor} \leq \alpha \rightarrow \text{Se rechaza la } H_0$

En consecuencia, decidimos rechazar la hipótesis nula, esto significa que si existe correlación entre las variables analizadas. Además, podemos manifestar que con una probabilidad de error del $\alpha = 0.05$ que existe correlación directa y significativa entre el aprendizaje y los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo, y que la fuerza de esta $\rho_s = 0,225$. Determinamos que el coeficiente se interpreta como Correlación positiva muy débil.

En consecuencia, decidimos rechazar la hipótesis nula, además podemos manifestar que con una probabilidad de error del $\alpha = 0.05$ que existe correlación entre el aprendizaje y los resultados individuales de los

colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo, y que la fuerza de esta es $\rho_s = 0,225$ donde se interpreta como correlación positiva media (Ver Tabla 25)

4.3 Discusión De Resultados.

Finalmente, tras los resultados obtenidos en la investigación se ha realizado un análisis estadístico de carácter descriptivo y correlacional para poder demostrar la contrastación de las hipótesis planteadas, que permitieron sintetizar la relación entre las variables y las dimensiones.

Hipótesis General: Se pudo aceptar dicha hipótesis como cierta, puesto que se obtuvo como resultado que existe una relación directa significativa entre el coaching y el desempeño laboral.

Nuestros resultados concuerdan con Villegas (2015) en su tesis “Influencia del coaching en la gestión de talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito Fianza Y Garantías LTDA. Miraflores 2015” en la Universidad Cesar Vallejo De La Facultad De Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional De Administración de Lima-Perú, esta investigación determina que el coaching si influye en la gestión de talento humano, mejorando significativamente el rendimiento y clima laboral de la empresa.

La hipótesis específica 1: Se determinó la relación que existe entre el potencial y los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios

Uni2 SAC-Huancayo, para esto se llevó la contrastación de resultados con Whitmore(2013), ya que estamos de acuerdo con sus postulados al decir que una vez que la persona conozca su potencial ideal lograra que los resultados obtenidos se transformen en mejoras personales ,de esta manera acarreará resultados positivos para su día a día.

La hipótesis específica 2: Se pudo delimitar la relación existente entre el potencial y los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo, estando de acuerdo con Mazabel (2000).

Manifestando que el potencial permite que podamos distinguir nuestras capacidades de los demás, permitiendo que podamos realizar con destreza los objetivos plasmados en la organización.

La hipótesis específica 3: Se definió la relación que existe entre el aprendizaje y los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo, pudimos coincidir con Cuesta(2008) , ya que manifiesto que hay muchos factores que influyen en los resultados individuales que una persona desarrolla en la empresa , siendo uno de los mas importantes el aprendizaje , ya que mientras una persona decida aprender todos los días mejoraran sus resultados personales, en los ambitos que viene desarrollando.

La hipótesis específica 4: se definió la relación que existe entre el aprendizaje y los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo, estamos de acuerdo con Chiavenato(2009) ya que en nuestra encuesta llevada a cabo se pudo determinar que hay un factor de influencia clave para mejorar los resultados que la empresa pueda tener y que el aprendizaje , es el punto de partida para que se puedan mejorar los objetivos planteados en la organización.

CONCLUSIONES

Después de llevar a cabo la investigación, se pudo concluir que:

1. La mayoría de los colaboradores manifestó estar de acuerdo con que el coaching genera un aspecto positivo para quien lo viene desarrollando, esto nos permite determinar que, si se utiliza esta estrategia en cualquier organización de índole empresarial, traerá consigo buenos frutos, entre los que se puede considerar la mejora del desarrollo de labores, aprendizaje de conocimientos nuevos, estabilidad de las relaciones interpersonales, responsabilidad, compromiso, entre otras.
2. Concluimos que mientras haya más debates o reuniones de los acontecimientos de obra, será mejor para la empresa, ya que tendrá información real de las fortalezas, las debilidades y los aspectos por mejorar en la organización.
3. Podemos concluir también que el aprendizaje continuo, permite que los colaboradores refresquen los conocimientos que poseen, el no tener miedo a enseñar ni a que los

compañeros sepan más del tema que uno mismo, permite compartir información valiosa entre todos, solo así se podrá obtener mejores resultados en la organización.

4. Se concluyó que los resultados individuales de los trabajadores debe estar en equilibrio o acorde a los resultados organizacionales, ya que mientras haya logros positivos en uno mismo, mayores serán también los logros para la empresa.
5. Finalmente, concluimos que existe una relación directa y significativa entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de la Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC, pudiendo determinar que a mayores prácticas de herramientas de coaching mayor será el desempeño laboral de los colaboradores. El coaching puede ayudar a que las personas afronten aspectos de su vida diaria, personal y laboral, ya que es común que pasemos por momentos de crisis.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario sugerir la implementación de coaching en la empresa Genios Uni2 SAC, esto nos permitirá mejorar el desempeño laboral en dicha organización, para acarrear aspectos de mejora en el desarrollo de funciones laborales como en las relaciones interpersonales de los colaboradores, puesto que un trabajador motivado trabaja mejor.
2. Se recomienda la elaboración de pequeñas reuniones diarias de un máximo 15 minutos, para plantear el objetivo en común de la empresa, además de que da lugar a una charla amena entre los líderes y sus colaboradores para la absolución de inquietudes, dilemas, consejos, y demás particularidades presentadas en obra.
3. Se propone que la empresa Genios Uni2 SAC, pueda enfocarse en el “juego del interior”, ya que esta una herramienta plenamente utilizada por el coaching para contraer mejoras significativas y relevantes en las personas que se encuentran en el desarrollo de este tipo de prácticas, teniendo como modelos a empresas de renombre internacional, donde se han realizado exitosas prácticas de este tipo.

4. Se sugiere también trabajar en los indicadores que vienen generando pérdidas indirectas a la empresa, como el recelo profesional o las malas relaciones laborales entre los trabajadores de la empresa, para lo cual se recomienda utilizar el feed back, que es una estrategia complementaria empleada por el coach, para realizar una retroalimentación de los hechos que dieron origen a que no haya buenas relaciones interpersonales en el centro de trabajo.

5. Por último, se recomienda que los líderes en obra, sean los primeros en practicar este tipo de herramientas, ya que ellos que son los encargados del direccionamiento de la obra, pudiendo ser los facilitadores de coaching para el resto del personal, además de que este tipo de talleres pueden iniciarse con ellos, pero pueden ser desarrollados con la totalidad del personal de la empresa.

BIBLIOGRAFIA

Apaza, M., & Quispe, R. (2000). *Diccionario Empresarial - Tomo I*. Lima-Perú.: Editorial Pacífico .

Apaza, M., & Quispe, R. (2000). *Diccionario Empresarial -Tomo III*. Lima-Perú.: Editorial Pacífico.

Arqueros, M. (2016). *El proceso de coaching ejecutivo :Evolucion de los factores que determinan su eficacia a través de un analisis de discurso*. Madrid-España.: Repositorio de la Universidad Computense De Madrid.

Bojórquez, J., López, L., Hernández, M., & Jiménez, E. (2013). *Utilización Del Alfa De Cronbach Para Valida La Confiabilidad De Un Instrumento De Medición De Satisfacción Del EstudianteEn El Uso Del Software Minitab*. Cancun-México.: Artículo Científico de la 11°Latin American And Caribbean Conference For Engineering And Technology.

Calfuquir, M., & San Juan, M. (2004). *"Análisis de las estrategias de comunicación organizacional presentes en empresas de servicios básicos, utilizando el modelo operativo de la comunicación de la costa.El caso de Aguasdécima SA"*. Valdivia-

Chile.: Repositorio de la Universidad Austral De Chile.

Campell, T. (2014). Sin la persona, la compañía se cae. *Trabajo Empresa*, 29.

Celina, H., & Campo, A. (2005). *Aproximación Al Uso Del Coeficiente De Cronbach*. Bogotá-Colombia.: Revista Colombiana De Psiquiatría.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano*. México Distrito Federal, México: Editorial Mc Graw Hill : Tercera Edición .

Cuesta, A. (2008). *Manual Para La Evaluacion Del Desempeño Laboral*. Lima-Perú.: Editorial Macro.

Definicion.De. (Setiembre de 2019).

Diccionario Oxford Escolar. (2002). New York-Estados Unidos.: Editorial: Oxford University Press.Edición Andina-Segunda Edición.

Gallwey, T. (2009). *The Inner Game Of Tennis*. Malaga-España.: Editorial : Sirio.

Gallwey, T. (2013). *El juego del interior del trabajo*. Malaga-España.: Editorial :Cegal.

Gonzales, A., Oseda, D., Ramirez, F., & Gave, J. (2014). *¿Como Aprender Y Enseñar Investigacion Científica?* Huancayo-Perú.: Editorial : Soluciones Gráficas SAC.Segunda Edición.

Haber, A., & Runyon, R. (1986). *Estadística General*. Wilmington: Editorial Addison-

Wesley Iberoamericana S.A.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*.

México Distrito Federal-México.: Editorial :Mc Graw Hill.Quinta Edición.

Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación Holística*. Caracas -Venezuela.: Editorial

: Sypal.Tercera Edición.

I.C.F., I. C. (1995). *Coaching*. Artículo Científico.

La Sociedad Francesa de Coaching. (2017). Paris-Francia: Artículo Científico.

Larousse. (2012). *Diccionario Enciclopédico*. México Distrito Federal-México.: Editorial

:Ediciones Larousse.Décimo Primera Edición.

Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2008). *Estadística Aplicada A Los Negocios Y La*

Economía . México: Editorial : Mc Graw -Hill. Decimo Tercera Edición.

Lopez, E., & Sagastegui, G. (2015). “*Implementación De Un Plan De Coaching Para*

Disminuir La Rotación Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Constructora

LCM Ingenieros S.A.C. En La Ciudad De Lima – Año 2015”., Trujillo-Perú.:

Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Lugo, E., Velasquez, J., & García, F. (2011). *Apuntes de estadística inferencial*. México

Distrito Federal-México: Repositorio del Insitituto Nacional de Psiquiatría Ramon De

La Fuente.

Martínez, H., & Ávila, E. (2010). *Metodología De La Investigación*. México Distrito Federal-

México.: Editorial: Cengage Learning Editores S.A.

Mazabel, C. (2000). *Diccionario de Recursos Humanos -Centro de investigadores de Recursos Humanos*. Lima-Perú: Diálogo S.A. .

Monrroy, A. (2015). "*Coaching y Desempeño laboral* ",(Estudio realizado con supervisores y visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango). Quetzaltenango-Guatemala.: Repositorio de la Universidad Rafael Landivar.

Montes, F. (2016). Relaciones Interpersonales en el trabajo . *Visión Industrial* .

Morales, A. (2006). "*Contribución para un modelo cubano de gestión integrada de recursos humanos* ". La Habana-Cuba: Repositorio de la CUJAE.

Palomino, C., & Huallanca, S. (2014). *Factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la COOPAC. Santa María Magdalena*. Ayacucho-Perú.: Repositorio de la Universidad Nacional de San Cristobal De Huamanga.

Pfeffer, J. (Noviembre de 2014). "Existe un bajo nivel de satisfacción". *Revista :Trabajo & empresa*, 14-15.

Quintanilla, M., & Ulloa, J. (2007). "*Propuesta De Una Guía Práctica Para La Aplicación Del Coaching Como Estrategia De Liderazgo Aplicado A Las Autoridades Y Jefes De Unidades Administrativas De La Facultad Multidisciplinaria Oriental De La*

Universidad De El Salvador. El Salvador-República Del Salvador.: Repositorio de la Universidad De El Salvador.

RAE. (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid-España.

Salinas, J. (02 de 05 de 2019). Cómo implementan coaching las empresas y qué beneficios obtienen. *Equipos y talento* , pág. 1.

Sánchez, H., & Reyes, C. (1984). *Metodología Y Diseños De La Investigación Científica*. Lima-Perú.: Editorial:Educativa -INIDE.

Villa, J., & Caperan, J. (2010). *Manual de Coaching :Cómo mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona -España: Editorial : Profit.

Villegas, J. (2015). “*Influencia del coaching en la gestión de talento humano en la cooperativa de ahorro y crédito Fianza Y Garantías LTDA. Miraflores 2015*”. Lima.Perú.: Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

Whitmore, J. (2013). *Coaching el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Madrid-España: Editorial :Paidós.Cuarta Edición.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

COACHING Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CONSULTORA Y CONSTRUCTORA GENIOS UNI2 SAC-HUANCAYO.

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÒTESIS	METODOLOGÍA TÉCNICA E INSTRUMENTOS
PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	ANTECEDENTES NACIONALES:	HIPOTESIS GENERAL:	MÉTODO GENERAL: Método Científico
¿Cuál es la relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de la Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo?	Determinar la relación que existe entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de la Consultora y constructora Genios Uni2-Huancayo.	López y Sagastegui (2015) en su investigación titulada “Implementación De Un Plan De Coaching Para Disminuir La Rotación Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Constructora LCM Ingenieros S.A.C. En La Ciudad De Lima – Año 2015”	Existe una relación directa y significativa entre el coaching y el desempeño laboral de los colaboradores de la Consultora y constructora Genios Uni2-Huancayo.	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación Aplicada
PROBLEMAS ESPECIFICOS:	OBJETIVOS ESPECIFICOS :		HIPOTESIS ESPECIFICAS:	NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Nivel Correlacional.
1) ¿Cuál es relación existe entre potencial y los resultados individuales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo?	1) Determinar la relación que existe entre el potencial y los resultados individuales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo	Con respecto a esta tesis, se pudo encontrar coincidencias, con respecto a que en toda empresa se debe de tener prácticas de coaching, sin importar que rubro o tipo de empresa sea esta, ya que genera beneficios positivos para las organizaciones que lo desarrollan,	Existe una relación directa y significativa entre el potencial y los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora y constructora Genios Uni2-Huancayo.	

<p>2) ¿Cuál es relación existe entre potencial y los resultados organizacionales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo?</p>	<p>2) Determinar la relación que existe entre el potencial y los resultados organizacionales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.</p>	<p>tales como la responsabilidad y el compromiso en el trabajo.</p> <p>Villegas (2015), en su investigación titulada “Influencia Del Coaching En La Gestión De Talento Humano En La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Fianza Y Garantías Ltda. Miraflores 2015.”, Lima, Perú.</p>	<p>Existe una relación directa y significativa entre el potencial y los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora y constructora Genios Uni2-Huancayo.</p>	<p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, Corte transversal, diseño descriptivo-correlacional simple. Metodología de la Investigación,</p> <p>Esquemáticamente se representa:</p> <div data-bbox="1960 619 2065 691" data-label="Diagram"> <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] </pre> </div> <p>Dónde: M: Muestra: O₁: Observación de la variable 1: Coaching O₂: Observación de la variable 2: Desempeño Laboral r: Relación entre la variable 1 y la variable 2</p>
<p>3) ¿Cuál es la relación que existe entre el aprendizaje y los resultados individuales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo?</p>	<p>3) Determinar la relación que existe entre el aprendizaje y los resultados individuales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo.</p>	<p>Respecto a esta investigación, el coaching genera influencias positivas en el personal que reciben capacitaciones o sesiones de este tipo; ya que como consecuencia se produce un clima laboral adecuado y un óptimo rendimiento.</p>	<p>Existe una relación directa y significativa entre el aprendizaje y los resultados individuales de los colaboradores de la Consultora y constructora Genios Uni2-Huancayo.</p>	
<p>4) ¿Cuál es la relación que existe entre el aprendizaje y los resultados organizacionales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo?</p>	<p>4) Determinar la relación que existe entre el aprendizaje y los resultados organizacionales de los colaboradores de la empresa Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo</p>		<p>Existe una relación directa y significativa entre el aprendizaje y los resultados organizacionales de los colaboradores de la Consultora y constructora Genios Uni2-Huancayo.</p>	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO: COACHING EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Buen día estimado(a) señor(a) la presente escala de actitud es parte de una investigación cuyo objetivo es determinar la relación existente entre el “Coaching Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni2 Huancayo”. Esta información solo será utilizada con fines de investigación y será estrictamente confidencial. De ante mano agradecemos su colaboración.

Totalmente desacuerdo	en	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		2	3	4	5

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE: COACHING							
POTENCIAL	Capacidad	1. Crees que el coaching te permite liberar tu potencial, para mejorar tus funciones en la obra.					
		2. Consideras importante, que una persona conozca su capacidad en el trabajo , para que su rendimiento sea óptimo.					
		3. Piensas, que en la obra se evalúa bien las capacidades del grupo de trabajo para que se les asigne sus funciones.					
APRENDIZAJE	Conciencia	4. Consideras necesario renovar tus conocimientos al ritmo de los avances de la tecnología en obra.					
		5. Estas conciente que tus compañeros , con un cargo inferior al tuyo pueden ayudarte a desarrollar mejor tus funciones.					
		6. Eres conciente del papel ,que desarrollas en la obra , y de tu invaluable contribución al desarrollo de la empresa.					
	Responsabilidad	7. Crees que tus jefes te hacen responsable, cuando realizan un buen trabajo en obra.					
		8. Consideras que los equipos de trabajo formados en obra , son responsables con las tareas que se les asigna					
		9. Sientes que trabajas con plena responsabilidad en el trabajo.					
		10. Sientes que aprender actividades nuevas demandan responsabilidad de tu parte.					

CONSIDERACIONES ÉTICAS

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes.

La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del Proyecto, hasta la sustentación de la Tesis.

Por consiguiente, me someto a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

.....
Bach. Apaza Albornoz Joshelyn Jazmin

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

INSTRUMENTO: COACHING EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Buen día estimado(a) señor(a) la presente escala de actitud es parte de una investigación cuyo objetivo es determinar la relación existente entre el “Coaching Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni2 Huancayo”. Esta información solo será utilizada con fines de investigación y será estrictamente confidencial. De ante mano agradecemos su colaboración.

Totalmente desacuerdo	en	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		2	3	4	5

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE: COACHING							
POTENCIAL	Capacidad	1. Crees que el coaching te permite liberar tu potencial, para mejorar tus funciones en la obra.					
		2. Consideras importante, que una persona conozca su capacidad en el trabajo , para que su rendimiento sea óptimo.					
		3. Piensas, que en la obra se evalúa bien las capacidades del grupo de trabajo para que se les asigne sus funciones.					
APRENDIZAJE	Conciencia	4. Consideras necesario renovar tus conocimientos al ritmo de los avances de la tecnología en obra.					
		5. Estas conciente que tus compañeros , con un cargo inferior al tuyo pueden ayudarte a desarrollar mejor tus funciones.					
	Responsabilidad	6. Eres conciente del papel ,que desarrollas en la obra , y de tu invaluable contribución al desarrollo de la empresa.					
		7. Crees que tus jefes te hacen responsable, cuando realizan un buen trabajo en obra.					
		8. Consideras que los equipos de trabajo formados en obra , son responsables con las tareas que se les asigna					
		9. Sientes que trabajas con plena responsabilidad en el trabajo.					
		10. Sientes que aprender actividades nuevas demandan responsabilidad de tu parte.					


 Doris Aparado Canturín
 LIC. EN ADMINISTRACION

FIRMA DEL VALIDADOR(A)



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL							
RESULTADOS INDIVIDUALES	Sentido de compromiso	11. Te sientes comprometido con cada obra nueva que ejecuta la empresa.					
		12. Consideras que tus jefes motivan a diario que desarrolles mejor tus funciones.					
	Relaciones interpersonales	13. Estas identificado con la empresa en la que laboras.					
		14. Mantienen buenas relaciones laborales con tu equipo de trabajo.					
		15. El recelo profesional en obra impide el correcto desempeño de funciones.					
RESULTADOS ORGANIZACIONALES	Éxito	16. Siempre que el maestro de obra plantea una meta diaria en la obra, se logra cumplirla.					
		17. Piensas que los resultados de la empresa, están acorde al esfuerzo que realizas en obra.					
		18. Eres conciente que del éxito de la obra, dependen los siguientes trabajos por ejecutarse en la empresa.					
		19. Consideras los logros de la empresa, como logros propios.					
		20. Crees que implementando sesiones de equipo diario, mejorarías tu desenvolvimiento en obra.					


Doris Alvarado Canturín
U.C. EN ADMINISTRACION

FIRMA DEL VALIDADOR(A)



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta.

OBJETIVO: Conocer la percepción de los trabajadores de la empresa.

DIRIGIDO: A los trabajadores de la EMPRESA CONSTRUCTORA GENIOS UNIZ SAC.

APELLIDOS Y NOMBRE: Doris Alvarado Canturín.

GRADO ACADÉMICA DEL EVALUADOR: Magíster.

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5


 Doris Alvarado Canturín
 Mg. EN ADMINISTRACION

FIRMA DEL EVALUADOR(A)



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CARTA -JUICIO DE EXPERTO

Huancayo ,16 de Setiembre del 2019.

Señora:

Lic. Yuliana Vargas Ariste.

Estimada experta:

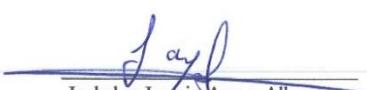
Por medio de la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno, al mismo tiempo mi intención es manifestarle que:

Estoy desarrollando mi tesis titulada **Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo**. Que conocedor de su trayectoria profesional y estrecha vinculación al campo de la investigación solicito su colaboración para emitir el JUICIO DE EXPERTO, para la validación de los instrumentos de Coaching y Desempeño Laboral.

Sabre agradecer la sinceridad y objetividad de las observaciones pertinentes que realice.

Agradezco por anticipado su gentil colaboración, me suscribo de Usted.

Atentamente,


Joshelyn Jazmin Apaza Albornoz
DNI: 70305980

Adjunto:

1. Matriz de consistencia.
2. Operacionalización de Variables.
3. Instrumentos de Investigación.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

INSTRUMENTO: COACHING EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Buen día estimado(a) señor(a) la presente escala de actitud es parte de una investigación cuyo objetivo es determinar la relación existente entre el "Coaching Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni2 Huancayo". Esta información solo será utilizada con fines de investigación y será estrictamente confidencial. De ante mano agradecemos su colaboración.

Totalmente desacuerdo	en	En desacuerdo	Índiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		2	3	4	5

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE: COACHING							
POTENCIAL	Capacidad	1. Crees que el coaching te permite liberar tu potencial, para mejorar tus funciones en la obra.					
		2. Consideras importante, que una persona conozca su capacidad en el trabajo , para que su rendimiento sea óptimo.					
		3. Piensas, que en la obra se evalúa bien las capacidades del grupo de trabajo para que se les asigne sus funciones.					
APRENDIZAJE	Conciencia	4. Consideras necesario renovar tus conocimientos al ritmo de los avances de la tecnología en obra.					
		5. Estas conciente que tus compañeros , con un cargo inferior al tuyo pueden ayudarte a desarrollar mejor tus funciones.					
		6. Eres conciente del papel ,que desarrollas en la obra , y de tu invaluable contribución al desarrollo de la empresa.					
	Responsabilidad	7. Crees que tus jefes te hacen responsable, cuando realizan un buen trabajo en obra.					
		8. Consideras que los equipos de trabajo formados en obra , son responsables con las tareas que se les asigna					
		9. Sientes que trabajas con plena responsabilidad en el trabajo.					
		10. Sientes que aprender actividades nuevas demandan responsabilidad de tu parte.					

FIRMA DEL VALIDADOR(A)
DNI: 20122105



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL							
RESULTADOS INDIVIDUALES	Sentido de compromiso	11. Te sientes comprometido con cada obra nueva que ejecuta la empresa.					
		12. Consideras que tus jefes motivan a diario que desarrolles mejor tus funciones.					
	Relaciones interpersonales	13. Estas identificado con la empresa en la que laboras.					
		14. Mantienen buenas relaciones laborales con tu equipo de trabajo.					
		15. El recelo profesional en obra impide el correcto desempeño de funciones.					
RESULTADOS ORGANIZACIONALES	Éxito	16. Siempre que el maestro de obra plantea una meta diaria en la obra, se logra cumplirla.					
		17. Piensas que los resultados de la empresa, están acorde al esfuerzo que realizas en obra.					
		18. Eres conciente que del éxito de la obra, dependen los siguientes trabajos por ejecutarse en la empresa.					
		19. Consideras los logros de la empresa, como logros propios.					
		20. Crees que implementando sesiones de equipo diario, mejorarías tu desenvolvimiento en obra.					

FIRMA DEL VALIDADOR(A)

DNI: 20122105



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta.

OBJETIVO: Conocer la percepción de los trabajadores de la empresa.

DIRIGIDO: A los trabajadores de la EMPRESA CONSTRUCTORA GENIOS UNII SAC.

APELLIDOS Y NOMBRE: Lic. Yuliana Vargas Ariste.

GRADO ACADEMICA DEL EVALUADOR: Licenciada

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5


FIRMA DEL EVALUADOR(A)
DNI: 20122105



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CARTA - JUICIO DE EXPERTO

Huancayo ,16 de Setiembre del 2019.

Señora:

Dra. Graciela Soledad Verástegui.

Estimada experta:

Por medio de la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno, al mismo tiempo mi intención es manifestarle que:

Estoy desarrollando mi tesis titulada **Coaching Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni2 SAC-Huancayo**. Que conocedor de su trayectoria profesional y estrecha vinculación al campo de la investigación solicito su colaboración para emitir el JUICIO DE EXPERTO, para la validación de los instrumentos de Coaching y Desempeño Laboral.

Sabre agradecer la sinceridad y objetividad de las observaciones pertinentes que realice.

Agradezco por anticipado su gentil colaboración, me suscribo de Usted.

Atentamente,


Joshelyn Jazmín Apaza Albornoz
DNI: 70305980

Adjunto:

1. Matriz de consistencia.
2. Operacionalización de Variables.
3. Instrumentos de Investigación.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

INSTRUMENTO: COACHING EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Buen día estimado(a) señor(a) la presente escala de actitud es parte de una investigación cuyo objetivo es determinar la relación existente entre el "Coaching Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Consultora Y Constructora Genios Uni2 Huancayo". Esta información solo será utilizada con fines de investigación y será estrictamente confidencial. De ante mano agradecemos su colaboración.

Totalmente desacuerdo	en	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		2	3	4	5

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE: COACHING							
POTENCIAL	Capacidad	1. Crees que el coaching te permite liberar tu potencial, para mejorar tus funciones en la obra.					
		2. Consideras importante, que una persona conozca su capacidad en el trabajo , para que su rendimiento sea óptimo.					
		3. Piensas, que en la obra se evalúa bien las capacidades del grupo de trabajo para que se les asigne sus funciones.					
APRENDIZAJE	Conciencia	4. Consideras necesario renovar tus conocimientos al ritmo de los avances de la tecnología en obra.					
		5. Estas conciente que tus compañeros , con un cargo inferior al tuyo pueden ayudarte a desarrollar mejor tus funciones.					
	Responsabilidad	6. Eres conciente del papel ,que desarrollas en la obra , y de tu invaluable contribución al desarrollo de la empresa.					
		7. Crees que tus jefes te hacen responsable, cuando realizan un buen trabajo en obra.					
		8. Consideras que los equipos de trabajo formados en obra , son responsables con las tareas que se les asigna					
		9. Sientes que trabajas con plena responsabilidad en el trabajo.					
		10. Sientes que aprender actividades nuevas demandan responsabilidad de tu parte.					


 FIRMA: _____
 Mg. Cecilia S. Valderrama (A)
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD. 0284



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL							
RESULTADOS INDIVIDUALES	Sentido de compromiso	11. Te sientes comprometido con cada obra nueva que ejecuta la empresa.					
		12. Consideras que tus jefes motivan a diario que desarrolles mejor tus funciones.					
	Relaciones interpersonales	13. Estas identificado con la empresa en la que laboras.					
		14. Mantienen buenas relaciones laborales con tu equipo de trabajo.					
		15. El recelo profesional en obra impide el correcto desempeño de funciones.					
RESULTADOS ORGANIZACIONALES	Éxito	16. Siempre que el maestro de obra plantea una meta diaria en la obra, se logra cumplirla.					
		17. Piensas que los resultados de la empresa, están acorde al esfuerzo que realizas en obra.					
		18. Eres conciente que del éxito de la obra, dependen los siguientes trabajos por ejecutarse en la empresa.					
		19. Consideras los logros de la empresa, como logros propios.					
		20. Crees que implementando sesiones de equipo diario, mejorarías tu desenvolvimiento en obra.					

FIRMA DEL VALIDADOR(A)

Mg. Graciela S. Verástegui Velásquez
LIC. EN ADMINISTRACIÓN



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS



MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta.

OBJETIVO: Conocer la percepción de los trabajadores de la empresa.

DIRIGIDO: A los trabajadores de la EMPRESA CONSTRUCTORA GENIOS UNIZ SAC.

APELLIDOS Y NOMBRE: Graciela Soledad Verástegui.

GRADO ACADEMICA DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

FIRMA DEL EVALUADOR(A)

Mag. Graciela S. Verástegui Verástegui
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD. 02664

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS





